

<p align="center">Paritair comité 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid</p>	<p align="center">Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques</p>
<p align="center"><u>Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2009</u></p>	<p align="center"><u>Convention collective de travail du 26 juin 2009</u></p>
<p align="center"><u>Anticrisismaatregelen</u></p>	<p align="center"><u>Mesures anti-crise</u></p>
<p><u>1. Toepassingsgebied</u></p> <p>Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de anticrisismaatregelen is van toepassing op de werkgevers en hun bedienden die ressorteren tot het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid.</p>	<p><u>1. Champ d'application</u></p> <p>Art. 1. La présente convention collective de travail concernant les mesures anti-crise est d'application aux employeurs et leurs employés ressortissant à la Commission paritaire pcDur employés des fabrications métalliques.</p>
<p><u>2. Voorwerp</u></p> <p>Art. 2. Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten in toepassing van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis. Ze heeft in het bijzonder betrekking op titel 2 van de voormelde wet met betrekking tot de maatregelen voor tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis alsook op de tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst uit voormelde wet.</p>	<p><u>2. Objet</u></p> <p>Art. 2. La présente convention collective est conclue en application de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise. Elle traite en particulier du titre 2 de la loi précitée portant des mesures de réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise ainsi que du régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail de la loi précitée.</p>
<p>Art. 3. Ingeval van problemen m.b.t. het arbeidsvolume kunnen de ondernemingen van de sector gebruik maken van één of meerdere van de drie anticrisismaatregelen uit de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, met name:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur; 2. de tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis; 3. de tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. 	<p>Art. 3. En cas de problèmes liés au volume de travail, les entreprises du secteur pourront utiliser une ou plusieurs des 3 mesures anti-crise reprises dans la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, à savoir :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. l'adaptation temporaire de crise de la durée du travail; 2. la réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise; 3. le régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail.

3. Werkzekerheid	3. Sécurité d'emploi
<p>Art. 4. Het doel van de toepassing van deze maatregelen is om ontslagen zo veel mogelijk te voorkomen en een maximale werkgelegenheid te behouden. Als ondanks de inspanningen de onderneming moet overgaan tot meervoudig ontslag, zullen de daartoe voorziene procedures van toepassing zijn.</p>	<p>Art. 4. L'objectif de l'application de ces mesures est d'éviter autant que possible des licenciements et de maintenir au maximum l'emploi. Si malgré ces efforts, l'entreprise est amenée à procéder à des licenciements multiples, les procédures prévues à cet effet s'appliqueront.</p>
4. Procedure	4. Procédure
<p>Art. 5. §1. Als de onderneming kiest voor de tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur, moet daarover een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak worden gesloten in overeenstemming met de wettelijke bepalingen.</p>	<p>Art. 5. §1. Si l'entreprise choisit l'adaptation temporaire de crise de la durée du travail, celle-ci devra faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, conformément aux dispositions légales.</p>
<p>§2. Als de onderneming in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst kiest voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hetzij de tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, • hetzij de tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst <p>dan moet ze dit doen mits naleving van de procedure van informatie en overleg zoals beschreven in artikel 6 of 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>§2. Si, en application de la présente convention collective de travail, l'entreprise choisit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit la réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise, • soit une mesure de régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail, <p>elle devra le faire dans le respect de la procédure d'information et de concertation décrite à l'article 6 ou 7 de la présente convention collective de travail.</p>
<p>§3. De economische criteria waaraan de onderneming moet voldoen opdat ze de anticrisismaatregelen kan invoeren, worden bepaald door de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis en haar uitvoeringsbesluiten.</p>	<p>§3. Les conditions de critères économiques pour que l'entreprise puisse introduire les mesures anti-crisis sont celles prévues par la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise et ses arrêtés d'exécution.</p>
<p>§4. Als de onderneming in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst kiest voor de maatregel van de tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zal de duurtijd van de volledige en gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst niet hoger zijn dan de maximale duurtijd bepaald in artikel 26 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis en haar uitvoeringsbesluiten.</p>	<p>§4. Si, en application de la présente convention collective de travail, l'entreprise porte son choix sur la mesure de régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail, la durée de la suspension complète et partielle de l'exécution du contrat de travail ne dépassera pas la durée maximale prévue à l'article 26 de la loi la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi en temps de crise et ses arrêtés d'exécution.</p>
<p>Art. 6 §1. Voorafgaand aan de invoering van de maatregel zal de onderneming met een vakbondsafvaardiging voor bedienden hen informatie geven en met hen overleggen over:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de economische situatie die de onderneming noopt om anticrisismaatregelen door te voeren; 2. de in overweging genomen anticrisismaatregelen en hun effect op de 	<p>Art. 6. §1. Préalablement à l'introduction de la mesure, l'entreprise avec délégation syndicale pour employés, devra informer cette dernière et se concerter avec elle sur :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la situation économique qui amène l'entreprise à instaurer des mesures anti-crise ; 2. les mesures anti-crise envisagées et ses effets sur l'entreprise ainsi que sur la

<p>onderneming en op de toestand van de bedienden, waarbij elk van de 3 mogelijkheden op een gelijkwaardige manier in beschouwing genomen worden;</p> <p>3. de concrete toepassingsmodaliteiten van de anticrisismaatregelen;</p> <p>4. de recuperatie van de als dusdanig op ondernemingsvlak erkende meeruren en/of-dagen en, in voorkomend geval, de manier waarop deze uren of dagen zullen worden ingehaald;</p> <p>5. het effect van de overwogen maatregelen om de werkgelegenheid maximaal te behouden.</p>	<p>situation des employés - ces 3 possibilités sont considérées de manière équivalente.</p> <p>3. les modalités concrètes d'application des mesures anti-crise ;</p> <p>4. la récupération des heures ou journées supplémentaires reconnues comme telles au niveau de l'entreprise et, le cas échéant, la manière dont aura lieu la récupération de ces heures ou jours ;</p> <p>5. l'effet des mesures envisagées pour le maintien maximal de l'emploi.</p>
<p>§2. Dit overleg zal beginnen tegelijkertijd met de betekening aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, zoals bepaald in artikel 22 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis.</p>	<p>§2. Cette concertation prendra cours en même temps que la notification au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi prévue par l'article 22 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise</p>
<p>§3. Tijdens de periode van toepassing van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, • de tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst <p>zal om de twee weken een opvolging van de genomen maatregelen gebeuren samen met de vakbondsafvaardiging voor bedienden.</p>	<p>§3. Pendant l'application :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de la réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise • de la mesure de régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail, <p>un suivi des mesures aura lieu tous les 15 jours avec la délégation syndicale employé</p>
<p>§4. Ter gelegenheid van deze opvolging onderzoeken de werkgever en de vakbondsafvaardiging voor bedienden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de ontwikkeling van de economische toestand van de onderneming; • het effect van de maatregelen; • de eventuele aanpassingen die aan de toepassing van de maatregelen moeten worden aangebracht. 	<p>§4. A l'occasion de ce suivi, l'employeur et la délégation syndicale pour employé examineront :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'évolution de la situation économique de l'entreprise ; • l'effet des mesures ; • les aménagements éventuels à apporter à l'application des mesures ;
<p>§5. Zonder afbreuk te doen aan de toepassing van artikel 8 houdt het recht op overleg geen blokkeringrecht in</p>	<p>§5. Sans préjudice de l'application de l'article 8, le droit à la concertation et au suivi ne confère pas un droit de blocage</p>
<p>Art. 7. §1. Voorafgaand aan de invoering van de maatregel moet de onderneming zonder vakbondsafvaardiging voor bedienden minstens 14 dagen voor de invoering van de maatregel het volgende aan de Voorzitter van het Paritair comité meedelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de economische situatie die de onderneming noopt om anticrisismaatregelen door te voeren; 2. de in overweging genomen anticrisismaatregelen en hun effect op de onderneming en op de toestand van de bedienden, waarbij elk van de 3 	<p>Art. 7. §1. Préalablement à l'introduction de la mesure, l'entreprise sans délégation syndicale pour employés devra communiquer, au moins 14 jours avant l'application de la mesure, au Président de la Commission paritaire ce qui suit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la situation économique qui amène l'entreprise à instaurer des mesures anti-crise ; 2. les mesures anti-crise envisagées et ses effets sur l'entreprise ainsi que sur la situation des employés, - ces 3 possibilités sont considérées de manière équivalente.

<p>mogelijkheden op een gelijkwaardige manier in beschouwing genomen worden;</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. de concrete toepassingsmodaliteiten van de anticrisismaatregelen; 4. de recuperatie van de als dusdanig op ondernemingsvlak erkende meeruren en/of-dagen en, in voorkomend geval, de manier waarop deze uren of dagen zullen worden ingehaald; 5. het effect van de overwogen maatregelen om de werkgelegenheid maximaal te behouden. <p>De Voorzitter van het Paritair Comité informeert op zijn beurt de woordvoerders van de in het Paritair Comité vertegenwoordigde organisaties.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. les modalités concrètes d'application des mesures anti-crise ; 4. la récupération des heures ou journées supplémentaires reconnues comme telles au niveau de l'entreprise et, le cas échéant, la manière dont aura lieu la récupération de ces heures ou jours ; 5. l'effet des mesures envisagées pour le maintien maximal de l'emploi. <p>Le Président de la Commission Paritaire informe à son tour les porte-paroles des organisations représentées dans la Commission Paritaire.</p>
<p>§2. De mededeling aan de Voorzitter van het Paritair Comité moet gebeuren op hetzelfde moment als de betekening aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, zoals voorzien in artikel 22 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis.</p>	<p>§2. La communication au Président de la Commission Paritaire doit être faite en même temps que la notification au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi prévue par l'article 22 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise</p>
<p>Art. 8. §1. Wanneer de procedures, zoals voorzien in artikel 6 of artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet worden nageleefd, kan de meest gerede partij een spoedprocedure tot verzoening aanvragen bij het Gewestelijk Verzoeningscomité teneinde de geschillen met betrekking tot het respect van de informatie- en overlegprocedure binnen de drie werkdagen na de aanvraag te onderzoeken. Indien echter omwille van omstandigheden buiten de wil van de partijen het onmogelijk is om binnen de drie werkdagen te vergaderen, kan de termijn verlengd worden tot 7 werkdagen.</p>	<p>Art. 8. §1. En cas de non respect des procédures prévues à l'article 6 ou à l'article 7 de cette convention collective de travail, la partie la plus diligente peut demander une procédure d'urgence de conciliation auprès du Bureau de conciliation régionale afin d'examiner les différends quant au respect de la procédure d'information et de concertation endéans les trois jours ouvrables après la demande par de la partie la plus diligente. Cependant, si, en raison de circonstances indépendantes de la volonté des parties, il est impossible de se réunir dans les 3 jours ouvrables, le délai pourra être porté à 7 jours ouvrables.</p>
<p>§2. Het verzoeningsbureau waakt over de toepassing van het overleg. Teneinde de procedure van informatie en overleg te doen nakomen, kan het verzoeningsbureau in voorkomend geval tijdelijk in de betrokken onderneming de toepassing van de anticrisismaatregelen voorzien in deze collectieve overeenkomst schorsen.</p>	<p>§2. Le Bureau de conciliation régionale est le garant de l'application de la concertation. Afin de faire respecter la procédure d'information et de concertation, le Bureau de conciliation régionale pourra, en cas de besoin, suspendre au niveau de l'entreprise en question l'application des mesures anti-crise prévue par la présente convention collective de travail.</p>
<p>5. Evaluatie</p>	<p>5. Evaluation</p>
<p>Art. 9. Het paritair comité zal maandelijks de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst in de ondernemingen van de sector opvolgen en evalueren.</p>	<p>Art. 9. La commission paritaire suivra et évaluera mensuellement l'application de cette convention collective de travail dans les entreprises du secteur.</p>

6. Inkomensgarantie	6. Garantie de revenu
<p>Art. 10. §1 Ten suppletieve titel en behoudens afwijkingen overeengekomen in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak, zal de bediende die onderworpen is aan de tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, een toeslag ontvangen ten laste van de werkgever ten belope van 9,40 € per dag werkloosheid.</p> <p>Daarenboven ontvangt hij ten laste van de werkgever 0,94 €:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per dag in het regime tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst • per elke volledige schijf van € 50 die het maandelijks loonplafond voorzien in het kader van de werkloosheidsreglementering overschrijdt (2 206,46€ op 1 januari 2009). <p>Onder "dag" wordt begrepen elke dag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aan de bediende een werkloosheidsuitkering toekent.</p>	<p>Art. 10. §1. A titre supplétif et sauf dérogation convenue dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, l'employé soumis au régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail, recevra un complément de 9,40 € par jour de chômage à charge de l'employeur.</p> <p>En outre l'employé recevra 0,94 € à charge de l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • par jour de régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail • pour chaque tranche complète de 50 € au delà du salaire mensuel plafonné (2.206,46 euros au premier janvier 2009) prévu dans le cadre de la réglementation chômage. <p>Par « jour », il y a lieu d'entendre chaque jour pour lequel l'Office national de l'Emploi paie à l'employé une allocation de chômage.</p>
<p>§2. Het bruto belastbaar bedrag van de maandelijkse crisisuitkering verhoogd met de toegekende toeslagen mag de 100% van het bruto belastbaar maandloon niet overschrijden.</p>	<p>§2. Le montant imposable de l'allocation mensuelle de crise majorée des indemnités octroyées ne peut dépasser 100% du salaire mensuel brut imposable.</p>
<p>§3 Onder maandloon wordt verstaan het basismaandloon, verhoogd met de premies waarvan de periodiciteit de maand niet overschrijdt. Er wordt geen rekening gehouden met verminderingen van het maandloon tengevolge van de toepassing van andere anticrisismaatregelen in de onderneming.</p>	<p>§3. Par salaire mensuel, il y a lieu d'entendre le salaire mensuel de base augmenté des primes dont la périodicité ne dépasse pas le mois. Il n'est pas tenu compte des réductions du salaire mensuel liées à l'application, dans l'entreprise, d'autres mesures anticrise.</p>
<p>§4. In geval van deeltijdse tewerkstelling van de bediende zullen de aanvullingen op dusdanige wijze toegekend worden dat de deeltijdse bediende een bruto belastbaar bedrag ontvangt dat proportioneel blijft aan wat een voltijdse bediende zou ontvangen</p>	<p>§4. En cas d'occupation à temps partiel, les indemnités seront octroyées de manière à ce que l'employé à temps partiel reçoive un montant brut imposable mensuel qui devra rester proportionnel à ce dont pourrait bénéficier un employé à temps plein.</p>
<p>§5. De toepassing van dit artikel is suppletief. Dit houdt in dat het van toepassing is behoudens een andere regeling op ondernemingsvlak naar boven of naar onder, voorzien bij een collectieve arbeidsovereenkomst op het vlak van de onderneming. In ieder geval moet in toepassing van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, het supplement minstens gelijkwaardig zijn aan het</p>	<p>§5. L'application de cet article est supplétive. Ceci signifie qu'il est d'application sauf s'il existe au niveau de l'entreprise un autre règlement vers le haut ou vers le bas, qui est prévu par une convention collective de travail d'entreprise. En tous les cas le supplément doit, conformément à la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi en temps de crise, être au moins équivalent au supplément accordé aux ouvriers de la même</p>

f

supplement toegekend aan de arbeiders van dezelfde onderneming.	entreprise.
7. Gelijikstelling	7. Assimilation
<p>Art. 11. §1. De periodes van de anticrisismaatregelen hieronder hernomen, worden gelijkgesteld met arbeidsdagen in volgende gevallen:</p> <p>a) <u>voor de tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis en voor de tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wat betreft :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • de jaarlijkse vakantie (zowel vakantiedagen als vakantiegeld) • het recht op ecocheques • de opzeggingstermijnen en -vergoedingen <p>b) <u>voor de tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wat betreft :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • de eindejaarspremie, onder dezelfde voorwaarden als bij tijdelijke werkloosheid voor de arbeiders • buitenwettelijke hospitalisatieverzekeringen • alle andere gelijkstellingen die aan de arbeiders worden toegekend in geval van tijdelijke werkloosheid. 	<p>Art. 11. §1. Les périodes de mesures anti-crise reprises ci-après seront assimilées à des journées de travail dans les cas suivants :</p> <p>a) <u>pour la réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise ainsi que pour le régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail en ce qui concerne :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les vacances annuelles (tant les jours de vacances que le pécule de vacance); • Le droit aux éco-chèques ; • En cas de délais et d'indemnités de préavis ; <p>b) <u>pour le régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail en ce qui concerne :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La prime de fin d'année, aux mêmes conditions que pour le chômage temporaire des ouvriers ; • Assurance hospitalisation extra légale • Toutes autres assimilations accordées aux ouvriers en cas de chômage temporaire
§2. Andere eventuele gelijkstellingen kunnen het voorwerp zijn van het voorafgaand overleg	§2. D'autres éventuelles assimilations peuvent faire l'objet de la concertation préalable.
§3. De aanvullende vergoeding brugpensioen na een toepassing van de tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, zal berekend worden op basis van een voltijdse wedde.	§3. L'indemnité complémentaire de prépension après une application de la réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise sera calculée sur base d'une rémunération à temps plein.
8. Overstap van tijdskrediet naar de tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis	8. Passage du crédit temps à la réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise
Art. 12. Door toepassing van artikel 20 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, kan een werknemer die in de loop van de zes maanden voor de inwerkingtreding van voormeld artikel 20 een beroep heeft gedaan op tijdskrediet vragen om de regeling te genieten voor tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis ter vervanging van het tijdskrediet op voorwaarde dat de onderneming deze regeling toepast.	Art. 12. En application de l'article 20 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, un travailleur ayant eu recours à la mesure de crédit-temps dans les 6 mois de l'entrée en vigueur de l'article 20 précité, pourra demander de bénéficier du régime de réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise en remplacement du crédit temps, pour autant que l'entreprise fasse application de ce régime.

9. Invloed op bestaande akkoorden	9. Effet sur les accords existants
Art. 13. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft geen effect op reeds bestaande akkoorden op ondernemingsvlak. Afspraken gemaakt in dergelijke akkoorden op ondernemingsvlak kunnen dan ook slechts op dat niveau gewijzigd worden.	Art. 13 La présente convention collective de travail n'a pas d'effets sur les accords déjà existants au niveau de l'entreprise. Les engagements pris dans le cadre d'accords au niveau de l'entreprise ne peuvent être modifiés qu'à ce niveau.
10. Inwerkingtreding	10. Entrée en vigueur
Art. 14. Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op de dag waarop de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis wordt bekendgemaakt. Ze loopt af samen met buiten werking treding van Titel 2 van bovengenoemde wet.	Art. 14. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et entre en vigueur le jour où la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi en temps de crise est publiée. Elle prend fin en même temps que l'expiration du titre 2 de la loi susnommée.