

20-06-2007

25-06-2007

NR.
N°

83.388/60/210

4

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYÉS DE LA SIDERURGIE
(CP n° 210)****ACCORD SECTORIEL DU 19 JUIN 2007 DANS LA SIDERURGIE - EMPLOYÉS -
2007-2008****PREAMBULE**

Vu l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, signé le 2 février 2007 ;

Eu égard aux revendications syndicales ;

Eu égard à la volonté exprimée par les interlocuteurs sectoriels que les matières qui sont de leur compétence soient réglées dans les limites du présent accord ;

Les parties concluent le présent accord sectoriel 2007-2008.

CHAPITRE 1er - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire pour les employés de la sidérurgie (CP n° 210) et aux travailleurs et travailleuses **barémisés** qui sont liés à ces entreprises par un contrat de travail d'employé.

CHAPITRE 2 - PREPENSION**Section 1^{ère} - Prépension - Régime particulier travail de nuit**

Reconduction pour la période du **01.01.2007** au **31.12.2008** du régime de cadre sectoriel de prépension en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins **56** ans, ayant un passé professionnel de 33 ans et des prestations de 20 ans au moins dans un régime de travail visé par la convention collective de travail n° 46 du Conseil National du Travail.

L'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur se calcule conformément aux dispositions de la convention interprofessionnelle n° 17 conclue au sein du Conseil National du Travail.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Section 2 - Régime de prépension à partir de 58 ans

Reconduction pour la période du **01.07.2007** au **31.12.2007** du régime de cadre sectoriel de prépension en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 58 ans, ayant un passé professionnel de 25 ans.

L'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur se calcule conformément aux dispositions de la convention interprofessionnelle n° 17 conclue au sein du Conseil National du Travail.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Conclusion d'une nouvelle convention collective de travail instaurant un régime de cadre sectoriel de prépension à partir de 58 ans, suivant les nouvelles conditions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, pour une durée de 3 ans courant du **01.01.2008** au **31.12.2010**.

L'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur se calcule conformément aux dispositions de la convention interprofessionnelle n° 17 conclue au sein du Conseil National du Travail.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Section 3 - Nouveau régime conventionnel de prépension 56-40

Le nouveau régime conventionnel de prépension 56-40 sera introduit dans le secteur sous la condition suspensive de la conclusion d'une CCT interprofessionnelle au CNT et suivant les modalités qui seront définies dans cette CCT interprofessionnelle.

Section 4 - Prépension à mi-temps à partir de 55 ans

Les parties signataires renvoient aux entreprises la possibilité d'examiner à leur niveau dans quelle mesure il peut être fait suite aux demandes de prépension à mi-temps.

CHAPITRE 3 - CREDIT-TEMPS

Section 1^{ère} - Modification de la CCT du 6 juin 2005 : allongement de la durée maximale du droit au niveau du secteur :

- **Suspension totale des prestations** : en application de l'article 3, §2, de la convention collective de travail n° 77bis, modifiée par les conventions collectives de travail n° 77ter du 10 juillet 2002 et n° 77quater du 30 mars 2007, la durée maximale du droit au crédit-temps est portée à 5 ans sur l'ensemble de la carrière au niveau du secteur (au lieu de 4 ans) ;
- **Réduction des prestations à mi-temps** : en application de l'article 3, §2, de la convention collective de travail n° 77bis précitée, la durée maximale du droit au crédit-temps est portée à 4 ans sur l'ensemble de la carrière au niveau du secteur (au lieu de 3 ans), sans préjudice de la possibilité pour les entreprises d'accroître cette durée au-delà de 4 ans.

Le secteur s'inscrit par ailleurs dans les dispositions du Pacte de solidarité entre les générations concernant l'élargissement du droit au crédit-temps à 4/5^{èmes} en faveur des travailleurs âgés de 55 ans et plus.

Le secteur renvoie aux entreprises le soin de déterminer à leur niveau la politique de remplacement des travailleurs.

Section 2 - Primes d'encouragement flamandes (« Vlaamse aanmoedigingspremies »)

Le secteur renvoie aux entreprises la possibilité d'examiner à leur niveau un cadre pour l'octroi des primes d'encouragement flamandes.

CHAPITRE 4 - FORMATION PROFESSIONNELLE

Section 1^{ère} - Formation

Efforts supplémentaires en matière de formation :

Les présentes dispositions sont conclues dans le prolongement des engagements souscrits dans le cadre des accords sectoriels antérieurs, d'une part, et en exécution de l'accord interprofessionnel **2007-2008**, ainsi que de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, modifié en dernier lieu par la loi portant exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, d'autre part.

Elles concrétisent l'objectif d'efforts supplémentaires en matière de formation par les mesures suivantes :

- **Engagement en matière de dépenses de formation :**

En exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, lequel appelle tous les secteurs à augmenter chaque année les efforts de **0,10 %**, l'engagement annuel en matière de dépenses de formation est majoré de **0,10 %** en 2007 et en 2008. Cette majoration de **0,10 %** en 2007 et de **0,10 %** en 2008 est calculée en prenant comme point de départ la moyenne des dépenses de formation du secteur sur la période 2005 et 2006, suivant les résultats de l'enquête coordonnée (dite « enquête sectorielle ») - voir ci-après Suivi et évaluation paritaire.

- **Suivi et évaluation paritaire :**

Le secteur procède au suivi du contenu et de la mise en application des efforts de formation dans les entreprises sidérurgiques via l'enquête coordonnée (dite « enquête sectorielle ») qui est lancée le **2^{ème}** trimestre de chaque année.

Le secteur élabore annuellement un « Tableau de reporting des efforts de formation » et évalue ces efforts paritairement.

- **Plans de formation :**

Les entreprises établissent à leur niveau des plans de formation, qui dressent l'aperçu des besoins de formation et les moyens qui seront mis en œuvre pour y répondre.

Lors de leur élaboration, ces plans de formation sont commentés et explicités en conseil d'entreprise, qui émet un avis sur ceux-ci. Une communication régulière est prévue sur leur mise en œuvre et leur évaluation.

Création d'un groupe de travail paritaire ad hoc

Les parties signataires conviennent de mettre en place un groupe de travail paritaire ad hoc, chargé de mener une réflexion sur la formation, y compris la clarification des notions et des concepts utilisés (définition des différents types de formation, examen des contenus, durée des formations...).

Section 2 - Groupes à risque

La cotisation pour les groupes à risque est fixée à **0,10 %** pour la période du **01.01.2007** au **31.12.2008**, aux mêmes conditions que dans l'accord 2005-2006: l'ensemble des entreprises sidérurgiques sont invitées à prendre des initiatives et à en déterminer les modalités concrètes à leur niveau en accord avec la délégation syndicale, par la conclusion de conventions collectives de travail d'entreprise.

La convention collective de travail d'entreprise doit déterminer la notion de groupes à risque prise en considération, ainsi que la ou les initiatives retenues. Par ailleurs, les entreprises s'engagent à établir et à déposer chaque année au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi, au plus tard le **1^{er}** juillet de l'année suivant celle à laquelle s'applique la convention collective de travail d'entreprise, un rapport d'évaluation et un aperçu financier.

Le Président de la CP 210 et les parties signataires de l'accord sectoriel reçoivent un exemplaire des conventions collectives de travail d'entreprise conclues ainsi que des rapports d'évaluation et de l'aperçu financier.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Un groupe de travail paritaire ad hoc est créé pour procéder au rapport de synthèse et à l'évaluation des efforts groupes à risque des entreprises du secteur. Ce groupe sera convoqué pour la **1^{ère}** fois d'ici à la fin juin 2007 pour procéder à la synthèse et à l'évaluation des efforts 2006, sur la base des rapports d'évaluation et aperçus financiers 2006 déposés au greffe du SPF Emploi par les entreprises du secteur pour le **01.07.2007**.

CHAPITRE 5 – MOBILITE

Remboursement intégral de l'abonnement à des transports publics pour les trajets domicile - lieu de travail :

Au niveau du secteur, l'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement du travailleur à des transports publics pour les trajets domicile - lieu de travail est portée à 100 %, sans application d'un plafond de rémunération.

CHAPITRE 6 - LOI DU 5 SEPTEMBRE 2001 VISANT A AMELIORER LE TAUX D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS: DROIT A UNE PROCEDURE DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL (OUTPLACEMENT)

La procédure de reclassement professionnel que l'employeur doit offrir au travailleur qui est visé à l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 est ouverte tant à des organismes privés qu'à des organismes publics.

CHAPITRE 7 - POLITIQUE DE DIVERSITE EN MATIERE DE PERSONNEL

Le secteur recommande aux entreprises de mener à leur niveau une politique de diversité en matière de personnel et de gestion des ressources humaines.

Il souligne l'intérêt de veiller à la diversité des équipes de travailleurs et demande aux entreprises de lutter contre toute forme de discrimination.

Le conseil d'entreprise est informé des mesures de diversité qui sont prises au niveau de l'entreprise et ces mesures sont reprises au règlement de travail.

CHAPITRE 8 - DISPOSITIONS DE L'AIP 2007-2008 EN MATIERE DE CONTRATS A DUREE DETERMINEE ET DE CONTRATS DE REMPLACEMENT

Le secteur fait siennes les recommandations des partenaires sociaux interprofessionnels en matière de contrats à durée déterminée et de contrats de remplacement.

A cet effet, il recommande aux entreprises d'élaborer, à leur niveau, un cadre collectif permettant de prendre en considération, pour la fixation des barèmes salariaux, l'ancienneté d'un travailleur qui à l'issue d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de remplacement, est engagé chez le même employeur dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. En ce qui concerne la période d'essai, le secteur recommande aussi aux entreprises de prévoir qu'une nouvelle période d'essai ne peut être convenue si, à l'issue de plusieurs contrats à durée déterminée ou un remplacement de 6 mois au moins, un travailleur est engagé pour la même fonction avec un contrat à durée indéterminée.

La notion de contrat de remplacement s'entend aussi des contrats de travail intérimaires visés par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, suivant les usages locaux.

CHAPITRE 8 - PAIX SOCIALE

Les parties signataires déclarent que le présent accord règle tous les problèmes liés aux dispositions du présent accord, indépendamment des matières spécifiques traitées au niveau des entreprises.

4

Les organisations des travailleurs et des employeurs, signataires du présent accord, confirment leur volonté commune d'appliquer et de faire appliquer systématiquement, à tous les niveaux, toutes les dispositions et procédures conventionnelles privilégiant dans les relations sociales la concertation et la conciliation par priorité comme modes de solution des différends et comme moyens d'assurer la paix sociale.

CHAPITRE 9 - DUREE DE VALIDITE

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans s'étendant du 01.01.2007 au **31.12.2008**, sauf pour les dispositions spécifiques prévoyant d'autres durées d'application.

PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE IJZERNIJVERHEID (PC nr 210)

**SECTORAAL AKKOORD VAN 19 JUNI 2007 IN DE STAALINDUSTRIE -
BEDIENDEN - 2007-2008**

INLEIDING

Gelet op het interprofessioneel **akkoord** voor de **periode** 2007-2008, ondertekend op 2 februari 2007;

Gelet op de vakbondseisen ;

Rekening houdend met de **wil** van de sociale partners van de sector **om** de aangelegenheden die onder **hun** bevoegdheid vallen, te regelen binnen de grenzen van onderhavig akkoord ;

Sluiten de partijen onderhavig sectoraal akkoord 2007-2008 af.

HOOFDSTUK 1 –TOEPASSINGSGBIED

Onderhavig akkoord is van toepassing op de **ondernemingen** die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de bedienden van de ijzernijverheid (PC nr 210) en op de gebaremiseerde werknemers en werkneemsters die door een arbeidsovereenkomst voor bediende aan deze ondernemingen gebonden zijn.

HOOFDSTUK 2 - BRUGPENSIOEN

Afdeling 1 - Bruggpensioen - Bijzonder stelsel nachtarbeid

Verlenging voor de **periode** van 01.01.2007 **tot** 31.12.2008 van het sectoraal bruggpensioenstelsel ten gunste van ontslagen werknemers die **minstens 56** jaar oud zijn, met een beroepsverleden van 33 jaar en minstens 20 jaar in een arbeidstelsel bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr 46 van de Nationale Arbeidsraad.

De aanvullende bruggpensioenvergoeding ten **laste** van de werkgever **wordt** berekend **overeenkomstig** de bepalingen van de interprofessionele overeenkomst nr 17 afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad.

Een bijzondere CAO **zal** deze bepalingen **tot uitvoering** brengen.

Afdeling 2 - Bruggpensioenstelsel vanaf 58 jaar

Verlenging voor de **periode** van 01.07.2007 **tot** 31.12.2007 van het sectoraal bruggpensioenstelsel ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 58 jaar oud, met een beroepsverleden van 25 jaar.

De aanvullende bruggpensioenvergoeding ten laste van de werkgever wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van de interprofessionele overeenkomst nr 17 afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad.

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen **tot** uitvoering brengen.

Afsluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst **tot** invoering van een sectoraal bruggpensioenstelsel vanaf 58 jaar, voor een duur van 3 jaar van 01.01.2008 **tot** 31.12.2010, volgens de nieuwe voorwaarden van het koninklijk besluit van 3 **mei** 2007 **tot** regeling van het conventioneel bruggpensioen in het kader van het Generatiepact.

De aanvullende bruggpensioenvergoeding ten laste van de werkgever wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van de interprofessionele overeenkomst nr 17 afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad.

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen **tot** uitvoering brengen.

Afdeling 3 - Nieuw conventioneel brugpensioenstelsel 56-40

Het nieuwe conventionele brugpensioenstelsel 56-40 zal in de sector ingevoerd worden onder de opschortende voorwaarde van het afsluiten van een interprofessionele CAO in de NAR en volgens de **modaliteiten** die bepaald zullen worden in deze interprofessionele CAO.

Afdeling 4 - Halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar

De ondertekenende partijen verwijzen naar de bevoegdheid van de ondernemingen om op hun niveau de **mogelijkheid** na te gaan in **welke** mate gevolg gegeven kan worden aan de aanvragen **tot** halftijds brugpensioen.

HOOFDSTUK 3 – TIJDSKREDIET

Afdeling 1 - Wijziging van de CAO van 6 juni 2005 : verlenging van de maximale duur van het recht op sectoraal vlak :

- **Volledige opheffing van de arbeidsprestaties**: op sectoraal vlak wordt, in toepassing van artikel 3, §2, van de collectieve **arbeidsovereenkomst** nr 77bis, gewijzigd door de collectieve **arbeidsovereenkomsten** nr 77ter van 10 juli 2002 en nr 77quater van 30 maart 2007, de maximale duur van het recht op tijdskrediet naar 5 jaar gebracht over de ganse loopbaan (in plaats van 4 jaar) ;
- **Halftijdse opheffing van de arbeidsprestaties** : op sectoraal vlak wordt, in toepassing van artikel 3, §2, van bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr 77bis, de maximale duur van het recht op tijdskrediet naar 4 jaar gebracht over de ganse loopbaan (in plaats van 3 jaar), zonder afbreuk te doen aan de mogelijkheid voor de ondernemingen om deze duur te verlengen boven 4 jaar.

Bovendien onderschrijft de sector de bepalingen van het Generatiepact betreffende de uitbreiding van het recht op **4/5^{de}-tijdskrediet** ten gunste van **werknemers** van 55 jaar en ouder.

De sector **laat** aan de ondernemingen de zorg om op hun niveau het vervangingsbeleid van de werknemers te bepalen.

Afdeling 2 - Vlaamse aanmoedigingspremies

De sector verwijst naar de ondernemingen de mogelijkheid om op hun niveau een kader te onderzoeken voor de toekenning van de Vlaamse aanmoedigingspremies.

HOOFDSTUK 4 - BEROEPSOPLEIDING

Afdeling 1 - Vorming

Bijkomende inspanningen inzake opleiding :

Onderhavige bepalingen zijn afgesloten in het verlengde van de verbintenissen onderschreven in het **raam** van de vorige sectorale akkoorden, enerzijds, en in uitvoering van het interprofessioneel akkoord **2007-2008**, evenals van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, tenslotte gewijzigd door de wet **tot** uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, anderzijds.

Ze concretiseren de doelstelling van bijkomende inspanningen inzake opleiding via de volgende maatregelen :

- **Verbintenis inzake opleidingsuitgaven :**
In uitvoering van het interprofessioneel **akkoord** 2007-2008, **dat alle** sectoren oproept om **elk** jaar de inspanningen te verhogen met 0,10 %, is de jaarlijkse verbintenis inzake opleidingsuitgaven verhoogd met **0,10 %** in 2007 en in 2008. Deze verhoging met **0,10 %** in 2007 en met **0,10 %** in 2008 wordt berekend met **als** uitgangspunt het **gemiddelde** van de opleidingsuitgaven van de sector voor de **periode** 2005 en **2006**, volgens de resultaten van de gecoördineerde enquête (de zogenaamde "sectorale enquête") - zie hieronder Opgvolging en paritaire evaluatie.
- **Opgvolging en paritaire evaluatie :**
De sector doet een opvolging van de inhoud en van de toepassing van de opleidingsinspanningen in de **staalondernemingen** via de **gecoördineerde** enquête (de zogenaamde " sectorale enquête ") die elk jaar in het **2^{de}** kwartaal gestart wordt.
De sector **stelt** jaarlijks een " Rapporteringstabel van de opleidingsinspanningen " op en evalueert deze inspanningen op paritair niveau.
- **Opleidingsplannen :**
De **ondernemingen** stellen op hun niveau opleidingsplannen op, die een overzicht geven van de opleidingsnoden en de **middelen** die aangewend zullen worden om hieraan te voldoen.
Bij het opmaken ervan worden deze opleidingsplannen becommentarieerd en toegelicht in de ondernemingsraad, die hierover een advies uitbrengt. Er wordt een regelmatige **communicatie** voorzien over hun inwerkingstelling en hun evaluatie.

Oprichting van een paritaire werkgroep ad hoc :

De ondertekenende partijen **komen** overeen een paritaire werkgroep ad hoc op te richten, die een reflectie **moet** voeren over de opleiding, met inbegrip van het verduidelijken van de gebruikte begrippen en concepten (definitie van de verschillende opleidingstypes, onderzoek van de inhoud ervan, duur van de opleidingen, ...)

Afdeling 2 - Risicogroepen

De bijdrage voor risicogroepen is vastgelegd op 0,10 % voor de **periode** van 01.01.2007 tot **31.12.2008**, volgens dezelfde voorwaarden als in het **akkoord 2005-2006** : **alle** staalondernemingen worden verzocht om initiatieven te **nemen** en de **concrete** modaliteiten ervan op hun niveau te bepalen, in akkoord met de vakbondsafvaardiging, via het afsluiten van **collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomsten**.

De collectieve **ondernemingsarbeidsovereenkomst** moet het in **aanmerking genomen** begrip risicogroepen vastleggen, evenals de weerhouden initiatieven. Bovendien verbinden de ondernemingen zich ertoe om elk jaar een evaluatieverslag en een financieel overzicht op te stellen en neer te leggen bij de griffie van de **Algemene** Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid en dit uiterlijk tegen 1 **juli** van het jaar volgend op het jaar waarop de collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomst van toepassing is.

De Voorzitter van het PC 210 en de ondertekenende partijen van het sectoraal akkoord ontvangen een exemplaar van de afgesloten collectieve **ondernemingsarbeidsovereenkomsten** evenals van de evaluatieverslagen en van het financieel overzicht.

Een bijzondere CAO **zal** deze bepalingen **tot** uitvoering brengen.

Er wordt een paritaire werkgroep ad hoc opgericht om over te gaan **tot** het syntheseverslag en de evaluatie van de inspanningen voor risicogroepen van de ondernemingen uit de sector. Deze groep zal een **1^{ste}** keer bijeengeroepen worden tegen einde juni 2007 om de **synthese** en de evaluatie van de inspanningen 2006 op te **maken**, op basis van de evaluatieverslagen en financiële overzichten 2006, door de ondernemingen uit de sector neergelegd bij de griffie van de FOD Werkgelegenheid uiterlijk tegen **01.07.2007**.

HOOFDSTUK 5 - MOBILITEIT

Integrale terugbetaling van **het** abonnement op het openbaar vervoer voor **woon-werkverplaatsingen** :

Op sectoraal **vlak wordt** de **tussenkost** van de werkgever in de prijs van het abonnement op het openbaar vervoer van de **werknemer** voor zijn **woon-werkverplaatsingen** op 100 % gebracht, zonder toepassing van een loonplafond.

HOOFDSTUK 6 - WET VAN 5 SEPTEMBER 2001 TOT VERBETERING VAN DE WERKGELEGENHEIDSGRAAD VAN DE WERKNEMERS : RECHT OP EEN PROCEDURE TOT BEROEPSHERKLASSERING (OUTPLACEMENT)

De **procedure tot** beroepsherklassering die de werkgever **moet** aanbieden aan de werknemer die beoogd wordt in artikel 13 van de wet van 5 **september 2001**, is opengesteld **zowel** voor privé- **als** voor overheidsinstellingen.

HOOFDSTUK 7 - DIVERSITEITSBELEID INZAKE PERSONEEL

De sector doet de aanbeveling aan de **ondernemingen om** op hun niveau een diversiteitsbeleid te voeren inzake personeel en HR-beheer.

Hij benadrukt het belang toe te zien op de diversiteit van de werknemersploegen en vraagt aan de ondernemingen om **elke vorm** van discriminatie te bestrijden.

De **ondernemingsraad** is op de hoogte gebracht van de **diversiteitsmaatregelen** die op **ondernemingsvlak** genomen zijn; deze **maatregelen** worden **opgenomen** in het arbeidsreglement.

HOOFDSTUK 8 - BEPALINGEN VAN HET IPA 2007-2008 OVER DE CONTRACTEN VAN BEPAALDE DUUR EN DE VERVANGINGSOVEREENKOMSTEN

De sector **neemt** de aanbevelingen over van de **interprofessionele** sociale partners inzake de contracten van bepaalde duur en de **vervangingsovereenkomsten**.

Daartoe doet de sector de aanbeveling aan de ondernemingen om, op hun niveau, een collectief kader uit te werken dat moet toelaten om de anciënniteit van een werknemer die, na afloop van het contract van bepaalde duur of van een **vervangingsovereenkomst**, bij dezelfde werkgever wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur, **mee** in rekening te **nemen** voor de vaststelling van de **loonbarema's**. Ook voor de proefperiode beveelt de sector aan dat de ondernemingen voorzien dat geen nieuwe proefperiode kan **overeengekomen** worden indien een werknemer, na afloop van opeenvolgende contracten van bepaalde duur of een vervangingsovereenkomst van telkens minstens 6 maanden, voor dezelfde functie aangeworven wordt met een contract van onbepaalde duur.

Het begrip vervangingsovereenkomst **omvat** ook de **arbeidsovereenkomsten** voor uitzendkrachten, **zoals** bepaald door de wet van 24 **juli 1987** betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van **werknemers** ten behoeve van gebruikers, volgens de lokale gebruiken.

HOOFDSTUK 9 - SOCIALE VREDE

De ondertekenende **partijen** verklaren dat onderhavig akkoord **alle problemen** inzake de bepalingen van onderhavig akkoord regelt, ongeacht de specifieke aangelegenheden die op ondernemingsvlak behandeld worden.

De **werknemers-** en **werkgeversorganisaties**, ondertekenaars van onderhavig akkoord, bevestigen hun **gemeenschappelijke wil** om **alle** conventionele bepalingen en **procedures** systematisch op **alle** niveaus toe te passen en te laten toepassen, met als **doel** binnen de sociale relaties voorrang te verlenen aan overleg en verzoening als middelen om geschillen op te lossen en de sociale vrede te waarborgen.

HOOFDSTUK 10 –GELDIGHEIDSDUUR

Onderhavig akkoord **wordt** afgesloten voor een duur van **twee** jaar vanaf 01.01.2007 tot **31.12.2008**, behalve voor de specifieke bepalingen die een andere toepassingsduur voorzien.
