

14-06-2005

24-06-2005

1

75.379 10/297

®

Paritair Comité voor de audiovisuele sector

NR
N°

Commission paritaire pour le secteur audiovisuel

*(collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 2005)**Convention collective de travail du 24 mai 2005*

Protocol van sectoraal akkoord 2005-2006

Protocole d'accord sectoriel 2005-2006

Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied**Chapitre 1^{er} - Champ d'application**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het paritair comité van de audiovisuele sector

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs employés dans les entreprises du secteur audiovisuel qui ressortissent à la commission paritaire pour le secteur audiovisuel

Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk bediendenpersoneel ongeacht het type arbeidsovereenkomst waaronder het is tewerkgesteld

Par travailleurs, on entend le personnel employé, masculin et féminin, quel que soit le type de contrat sous lequel il est engagé.

Hoofdstuk 2 - Neerlegging**Chapitre 2 - Dépôt**

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Art. 2. La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de la direction générale Relations collectives du travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

Hoofdstuk 3 - Koopkracht**Chapitre 3 - Pouvoir d'achat**

Art.3. §1. Voor de periode 2005-2006 wordt voor alle werknemers met ingang van 1/7/2005 een maandelijkse bruto loonsverhoging van 10€ en met ingang van 1/1/2006 een maandelijkse bruto loonsverhoging van 25 € toegekend

Art.3. §1 Pour la période 2005-2006 une augmentation salariale mensuelle brute de 10€ à partir du 1/7/2005 et une augmentation salariale mensuelle brute de 25€ à partir du 1/1/2006 sont accordées à tous les travailleurs

§2. Uitzonderlijk zal voor de periode 2005-2006 de volgende afwijking worden voorzien:

§2. Pour la période 2005-2006 sera exceptionnellement prévu la dérogation suivante :

De bedrijven die ten laatste op 1/7/2005 op onder-

Les entreprises qui ont, au plus tard le 1/7/2005, au niveau de l'entreprise déjà accordé ou convenu des

nemingsvlak reeds overgegaan zijn of overeengekomen zijn tot de toekenning van loonsverhogingen (collectief of individueel) of andere gelijkwaardige bijkomende voordelen (bij CAO) zijn vrijgesteld van de sectorale loonsverhogingen voor de werknemers waarvoor de werkgever kan aantonen dat de reeds toegekende voordelen minstens gelijkwaardig zijn aan de sectorale loonsverhogingen. Daartoe dient de WG voor 1/7/2005 de nodige informatie te verstrekken aan de SD van de onderneming of bij ontstentenis aan alle werknemers (met mededeling aan de voorzitter van het paritair comité.)

§3. Voor de periode 2003-2004 zal een sectorale evaluatie worden gemaakt (tegen uiterlijk 1/7/05) van de toepassing van de loonsverhoging pc 218 door de bedrijven die van pc 218 of 303 zijn overgegaan naar pc 227. Bij negatieve evaluatie zal een suppletief akkoord uitgewerkt worden voor de bedrijven die de sectorale verhogingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van het paritair comité 218 niet hebben toegepast.

Hoofdstuk 4- Arbeidsregime

Art.4. §1. Voor de administratieve werknemers is de wekelijkse arbeidsduur vastgesteld op 38 uur

Voor de operationele werknemers wordt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur bereikt op jaarbasis..

§2. De weekgrens wordt mits naleving van artikel 8 vastgesteld op:

- maximaal 50u voor journalisten, werknemers met facilitaire functies, productiewerknemers
.Gedurende maximaal 6 weken per trimester kan deze weekgrens van 50 u verhoogd worden tot 60 uur

- maximaal 84u voor journalisten, werknemers met facilitaire functies of andere op bedrijfsvlak vastgelegde functies in 'uitzonderlijke omstandigheden' te definiëren op ondernemingsvlak

augmentations salariales (individuelles ou collectives) ou d'autres avantages supplémentaires équivalents (par CCT), sont dispensées des augmentations sectorielles pour les travailleurs pour qui l'employeur peut prouver que les avantages déjà accordés sont au moins équivalents aux augmentations salariales sectorielles.

A cette fin l'employeur doit donner l'information nécessaire à la DS de l'entreprise ou à défaut à tous les travailleurs (avec information du président de la commission paritaire) avant le 1/7/2005

§3. Pour la période 2003-2004 une évaluation sectorielle sera établie (pour le 1/7/05 au plus tard) sur l'application de l'augmentation salariale de la cp 218 par les entreprises qui sont transférées de la cp 218 ou la cp 303 vers la cp 227. En cas d'évaluation négative un accord supplétif sera établi pour les entreprises qui n'ont pas appliqué les augmentations sectorielles prévues par la convention collective de travail de la commission paritaire 218

Chapitre 4- Régime de travail

Art.4. §1. Pour les travailleurs administratifs la durée de travail hebdomadaire est fixée à 38 heures par semaine.

Pour les travailleurs opérationnels la durée de travail moyenne hebdomadaire de 38 heures est atteinte sur base annuelle.

§2. La durée hebdomadaire est fixée dans le respect de l'article 8 à :

- au maximum 50h pour les journalistes, les travailleurs exerçant des fonctions facilitaires et les travailleurs de production. Pendant au maximum 6 semaines par trimestre cette durée hebdomadaire de 50 h peut être portée à 60 h.

- au maximum 84h pour les journalistes, les travailleurs exerçant des fonctions facilitaires ou d'autres fonctions fixées au niveau de l'entreprise dans des 'circonstances exceptionnelles' à définir au niveau

§3.-De daggrens kan worden vastgesteld op maximaal 12u voor journalisten, werknemers met facilitaire functies en productiewerknemers.

In dit kader zullen alle inspanningen worden gedaan om de werknemers die 9u of langer per dag werken .tewerk te stellen in een stelsel van 4 dagen week.

Art.5. Er mag maximaal 7 opeenvolgende dagen gewerkt worden behalve voor journalisten, werknemers met facilitaire functies, productiewerknemers of andere op bedrijfsvlak vastgelegde functies in "uitzonderlijke omstandigheden" te definiëren op ondernemingsvlak.

In dit kader zullen de vrije dagen maximaal gegroepeerd worden en zullen maximaal volledig vrije weekends geprogrammeerd worden

Art.6. De uurroosters worden minstens 7 dagen op voorhand bekend gemaakt behalve voor journalisten, werknemers met facilitaire functies, productiewerknemers, of andere op bedrijfsvlak vastgelegde functies in "uitzonderlijke omstandigheden" te definiëren op ondernemingsvlak

Art.7. Een trimesteriële opvolging van het gebruik dat wordt gemaakt van "uitzonderlijke omstandigheden" in de onderneming wordt voorzien door de ondernemingsraad of bij ontstentenis door de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis met alle werknemers

Art.8. De praktische modaliteiten en nadere regels van de sectorale principes voorzien in dit hoofdstuk moeten voorafgaandelijk worden vastgelegd bij:

- ondernemingsCAO (indien er een syndicale afvaardiging aanwezig is in de onderneming) of

de l'entreprise.

§3. La durée journalière peut être fixée à au maximum 12h pour les journalistes, les travailleurs exerçant des fonctions facilitaires et les travailleurs de production

Dans ce cadre tous les efforts seront fait pour que les travailleurs qui travaillent 9h ou plus par jour soient occupés dans un régime de 4 jours semaine.

Art.5. Il est permis de travailler au maximum pendant 7 jours consécutifs sauf les journalistes, les travailleurs exerçant des fonctions facilitaires, les travailleurs de production ou d'autres fonctions fixées au niveau de l'entreprise dans des 'circonstances exceptionnelles' à définir au niveau de l'entreprise.

Dans ce cadre, les journées libres seront au maximum regroupées et des week-ends entièrement libres seront programmés au maximum

Art.6. Les horaires doivent être communiqués au moins 7 jours à l'avance sauf pour les journalistes, les travailleurs exerçant des fonctions facilitaires, les travailleurs de production ou d'autres fonctions fixées au niveau de l'entreprise dans des 'circonstances exceptionnelles' à définir au niveau de l'entreprise.

Art.7. Un suivi trimestriel de l'usage des prestations dans des 'circonstances exceptionnelles' est prévu par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale ou, à défaut, avec tous les travailleurs. **Art.8.** Les modalités pratiques et les règles d'application des principes sectoriels prévus dans ce chapitre doivent être préalablement fixées :

- par CCT d'entreprise (s'il y a une délégation syndicale dans l'entreprise) ou
- par une adaptation du règlement de travail (s'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise) avec information du président de la cp et approbation par la cp

- wijziging van het arbeidsreglement (indien er geen syndicale afvaardiging aanwezig is in de onderneming) met mededeling aan de voorzitter van het pc en goedkeuring door het pc

Hoofdstuk 5 -Nachtarbeid

Art.9. §1. Nachtarbeid wordt mits naleving van artikel 11 toegestaan onder de volgende voorwaarden:

- Voor TV-bedrijven, facilitaire bedrijven en productiebedrijven:

- Nachtarbeid tussen 1.00 en 6.00 is enkel toegestaan mits toeslag;
- Voor prestaties gestart voor 00.00 die doorlopen tot na 1.00u is een toeslag verschuldigd vanaf 00.00u
- De toeslag voor de periode 2005-2006 is minimaal 50%;
- Deze toeslag kan op vraag van de werknemer worden uitbetaald of omgezet worden in recuperatie op voorwaarde dat die keuze wordt gemaakt voor een periode van 1 jaar
- Een werknemer kan maximaal 48 nachten per jaar tewerkgesteld worden;

- voor radiobedrijven:

- Nachtarbeid tussen 0.00 en 5.00 is enkel toegestaan mits toeslag; voor werknemers met vaste nachtprestaties is geen toeslag vereist indien de nachtprestatie is verrekend in het loon;
- De toeslag voor de periode 2005-2006 is minimaal 50%
- Deze toeslag kan op vraag van de werknemer worden uitbetaald of omgezet worden in recuperatie op voorwaarde dat die keuze

Chapitre 5 -Travail de nuit

Art9.§1. Le travail de nuit est autorisé dans le respect de l'article 11 dans les conditions suivantes :

- pour les entreprises de télévisions et les entreprises des services techniques et les entreprises de production :

- le travail de nuit entre 1 h00 et 6h00 est autorisé uniquement moyennant le paiement d'un sursalaire ;
- pour les prestations qui ont commencé avant 0h00 et qui continuent après 1 h00, le sursalaire est dû à partir de 0h00
- Le sursalaire, pour la période 2005-2006, s'élève au moins à 50%
- à la demande du travailleur ce sursalaire peut être payé ou converti en récupération pour autant que cet choix soit fait pour une période d'un an ;
- In travailleur peut être occupé pendant au maximum 48 nuits par an ;

- pour les entreprises de radio :

- le travail de nuit entre 0h00 et 5h00 est autorisé uniquement moyennant le paiement d'un sursalaire; pour les travailleurs avec prestations de nuit fixes, le sursalaire n'est pas dû si la prestation de nuit est compensée dans le salaire ;
- Le sursalaire pour la période 2005-2006 s'élève au moins à 50%
- à la demande du travailleur ce sursalaire

wordt gemaakt voor een periode van 1 jaar

- Een werknemer kan maximaal 48 nachten per jaar tewerkgesteld worden; dit geldt niet voor werknemers met vaste nachtprestaties

§2. De bepalingen inzake toeslagen en uren bij nachtarbeid zijn niet van toepassing op de kaderleden (definitie sociale verkiezingen of vastgelegd bij ondernemings-CAO)

Art. 10. Een trimesteriële opvolging van het gebruik dat wordt gemaakt van nachtprestaties in de onderneming wordt voorzien door de ondernemingsraad of bij ontstentenis door de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis met alle werknemers

Art. 11. De praktische modaliteiten en nadere regels van de sectorale principes voorzien in dit hoofdstuk moeten voorafgaandelijk worden vastgelegd bij:

- ondernemingsCAO (indien er een syndicale afvaardiging aanwezig is in de onderneming) of
- wijziging van het arbeidsreglement (indien er geen syndicale afvaardiging aanwezig is in de onderneming) met mededeling aan de voorzitter van het pc en goedkeuring door het pc

Hoofdstuk 6- Arbeid op zon- en feestdagen

peut être payé ou converti en récupération pour autant que cet choix soit fait pour une période d'un an ;

- un travailleur peut être occupé pendant au maximum 48 nuits par ans, sauf pour les travailleurs avec prestations de nuit fixes

§2. Les dispositions concernant les sursalaires et les heures liées aux prestations de nuit ne s'appliquent pas aux cadres (définition élections sociales ou déterminés par une CCT d'entreprise)

Art.10. Un suivi trimestriel de l'usage des prestations de nuit est prévu par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale ou, à défaut, avec tous les travailleurs.

Art.11. Les modalités pratiques et les règles d'application des principes sectoriels prévus dans ce chapitre doivent être préalablement fixées:

- par CCT d'entreprise (s'il y a une délégation syndicale dans l'entreprise) ou
- par une adaptation du règlement de travail (s'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise) avec information du président de la cp et approbation par la cp

Chapitre 6- Travail du dimanche et des jours fériés

Art. 12. -Arbeid op zon- en feestdag wordt mits naleving van artikel 17 toegestaan mits het betalen van een toeslag ;

Art.13.§1. De toeslag wordt voor de periode 2005-2006 vastgelegd op minstens 10% ; deze toeslag is niet cumuleerbaar met de toeslag voor nachtprestaties.

§2. Deze toeslag kan op vraag van de werknemer worden uitbetaald of omgezet worden in recuperatie op voorwaarde dat die keuze wordt gemaakt voor een periode van 1 jaar.

Art. 14. Een werknemer mag maximaal 42 zondagen /feestdagen per jaar tewerkgesteld worden met uitzondering van werknemers met vaste zondagprestaties

Art. 15. De bepalingen inzake toeslagen en uren bij zondag en feestdag arbeid zijn niet van toepassing op de kaderleden (definitie sociale verkiezingen of vastgelegd bij ondernemings-CAO)

Art.16. Een trimesteriële opvolging van het gebruik dat wordt gemaakt van prestaties op zon -en feestdagen in de onderneming wordt voorzien door de ondernemingsraad of bij ontstentenis door de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis met alle werknemers

Art. 17. De praktische modaliteiten en nadere regels van de sectorale principes voorzien in dit hoofdstuk moeten voorafgaandelijk worden vastgelegd bij:

- ondernemingsCAO (indien er een syndicale afvaardiging aanwezig is in de onderneming) of
- wijziging van het arbeidsreglement (indien er geen syndicale afvaardiging aanwezig is in de onderneming) met mededeling aan de voorzitter van het pc en goedkeuring door het pc

Hoofdstuk 7- Brugpensioen

Art.12. -le travail du dimanche et des jours fériés est autorisé dan le respect de l'article 17 moyennant le paiement d'un sursalaire .

Art.13.§1. Le sursalaire est, pour la période 2005-2006, fixé à au moins ; 10 % ce sursalaire n'est pas cumulable avec la prime de nuit.

§2. A la demande du travailleur ce sursalaire peut être payé ou converti en récupération pour autant que cet choix soit fait pour une période d'un an.

Art.14. Un travailleur peut, au maximum, travailler 42 dimanches/jours fériés par an à l'exception des travailleurs avec prestations de dimanche fixes

Art.15. Les dispositions concernant les sursalaires et les heures à l'occasion des prestations du dimanche ou des jours fériés ne s'appliquent pas aux cadres (définition élections sociales ou déterminés par une CCT d'entreprise)

Art.16. Un suivi trimestriel de l'usage des prestations des dimanches et des jours fériés est prévu par le conseil d'entreprise ou à défaut par la délégation syndicale ou par défaut avec tout les travailleurs.

Art. 17. Les modalités pratiques et les règles d'application des principes sectoriels prévus dans ce chapitre doivent être préalablement fixées:

- par CCT d'entreprise (s'il y a une délégation syndicale dans l'entreprise) ou
- par une adaptation du règlement de travail (s'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise) avec information du président de la cp et approbation par la cp

Chapitre7- Prépension

Art. 18. Voor de periode 2005-2007 wordt een regime van voltijds brugpensioen op 58j en halftijds op 56j ingesteld.

Art. 19. De betaling van de aanvullende vergoeding wordt gesolidariseerd via het sectoraal fonds via de instelling van een vast te stellen werkgeversbijdrage.

Art. 20. De aanvullende vergoeding van het brugpensioen wordt bij overgang van een deeltijds tijdskrediet naar voltijds brugpensioen berekend op basis van het voltijds loon.

Hoofdstuk 8.-Tijdskrediet

Art. 21. In uitvoering van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002, wordt de duur van de uitoefening van het recht op tijdskrediet voor volledige schorsing en vermindering van de arbeidsprestaties tot een maximumperiode van 5 jaar over de gehele loopbaan verlengd op voorwaarde dat het tijdskrediet na de uitoefening van het recht van de eerste 2 jaar ononderbroken wordt opgenomen.

Art. 22. De werknemers ouder dan 50 jaar die gebruik maken van het tijdskrediet worden niet meegeteld in de berekening van het quotum van maximum 5% werknemers die gelijktijdig in tijdskrediet kunnen gaan.

Art. 23. Voor de werknemers die tijdens het opnemen van tijdskrediet ontslagen worden, worden de verschuldigde vergoedingen berekend op basis van het voltijdse loon.

Art. 24. Deze overeenkomst inzake tijdskrediet kan worden ingeroepen om recht te verkrijgen op Regionale premies in het kader van het tijdskrediet.

Art. 18. Pour la période 2005-2007, un régime de prépension à temps plein à 58 ans et à mi-temps à 56 ans est instauré.

Art. 19. Le paiement de l'allocation complémentaire est solidarisé en instaurant une cotisation patronale à fixer pour le fonds social.

Art. 20. L'allocation complémentaire de la prépension est, à l'occasion du passage d'un crédit temps à temps partiel vers la prépension à temps plein, calculée sur la base du salaire d'un temps plein.

Chapitre 8.- Crédit temps

Art. 21. En exécution de l'article 3 de la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du travail, remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps modifiée par la convention collective de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps pour suspension totale et réduction des prestations de travail est prolongée jusqu'à une période maximale de 5 ans sur l'ensemble de la carrière, à condition que le crédit après utilisation du droit des 2 premières années soit pris sans interruption.

Art. 22. Les travailleurs de plus de 50 ans qui utilisent le régime du crédit temps ne comptent pas dans le calcul des 5% de travailleurs qui peuvent bénéficier du crédit temps en même temps.

Art. 23. Pour les travailleurs licenciés pendant le crédit temps, les indemnités dues sont calculées sur la base du salaire à temps plein.

Art. 24. Cette convention concernant le crédit temps peut être invoquée pour avoir droit à des primes régionales dans le cadre du crédit temps.

Art.25 . De middelen inzake de tewerkstelling van de risicogroepen zullen tevens worden aangewend voor het financieren van de vorming van werknemers die na het opnemen van tijdskrediet terug het werk hervatten.

Hoofdstuk 9 Risicogroepen

Art 26. Er wordt een werkgeversbijdrage ingesteld van 0.10% via het sectoraal fonds,ten voordele van de risicogroepen voor de periode 2005-2006.

Art.25. Les moyens pour l'engagement des groupes à risques seront utilisés pour financer la formation des travailleurs qui reprennent le travail après un crédit temps.

Chapitre 9 Groupes à risques

Art.26. Une cotisation patronale de 0,10% en faveur des groupes à risques est instaurée par le fonds social pour la période 2005-2006.

Hoofdstuk 10-Arbeidstijdsregistratie

Art 27. De arbeidstijd wordt op een eenvoudige wijze geregistreerd (via formulier of elektronisch)

Art 28.. De praktische modaliteiten en nadere regels van het sectorale principe voorzien in dit hoofdstuk moeten voorafgaandelijk worden vastgelegd bij:

- ondernemingsCAO (indien er een syndicale afvaardiging aanwezig is in de onderneming) of
- wijziging van het arbeidsreglement (indien er geen syndicale afvaardiging aanwezig is in de onderneming) met mededeling aan de voorzitter van het pc en goedkeuring door het pc

Hoofdstuk 11 –Verplaatsingstijd

Art.29 De verplaatsingstijd naar de locatie andere dan de gewone plaats van tewerkstelling die de gewone verplaatsingstijd naar de normale tewerkstellingsplaats overstijgt, wordt niet als arbeidstijd beschouwd maar wordt wel vergoed.

Art 30.. De praktische modaliteiten en nadere regels van het sectorale principe voorzien in dit hoofdstuk moeten voorafgaandelijk worden vastgelegd bij:

- ondernemingsCAO (indien er een syndicale afvaardiging aanwezig is in de onderneming) of
- bij wijziging van het arbeidsreglement (indien er geen syndicale afvaardiging aanwezig is in de onderneming) met mededeling aan de voorzitter van het pc en goedkeuring door het pc

Hoofdstuk 12 - Duur

Art. 31. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2005 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2006, met uitzondering van de bepa-

Hoofdstuk 10- Enregistrement du temps de travail

Art.27. Le temps de travail est enregistré d'une façon simple (par formulaire ou par voie électronique)

Art.28. Les modalités pratiques et les règles d'application du principe sectoriel prévu dans ce chapitre doivent être préalablement fixées:

- par CCT d'entreprise (s'il y a une délégation syndicale dans l'entreprise) ou
- par une adaptation du règlement de travail (s'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise) avec information du président de la cp et approbation par la cp

Chapitre 11 Temps de déplacement

Art29. Le temps de déplacement vers le lieu de travail autre que le lieu de travail normal qui excède le temps de déplacement normal vers le lieu de travail normal, n'est pas considéré comme du temps de travail mais est rémunéré.

Art.30. Les modalités pratiques et les règles d'application du principe sectoriel prévu dans ce chapitre doivent être préalablement fixées:

- par CCT d'entreprise (s'il y a une délégation syndicale dans l'entreprise) ou
- par une adaptation du règlement de travail (s'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise) avec information du président de la cp et approbation par la cp

Chapitre 12 - Durée

Art. 31. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2005 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2006 à l'exception des dispositions du chapitre 7 qui ces-

lingen van Hoofdstuk 7 die ophouden van kracht te
zijn op 31 december 2007

sent d'être en vigueur le 31 décembre 2007.