

## Paritair Comité voor de audiovisuele sector

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2007

Protocol van sectoraal akkoord 2007-2008

### HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

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 voor de audiovisuele sector.

Onder "**werknemers**" wordt verstaan : het **mannelijk** en vrouwelijk bediendepersoneel ongeacht het type arbeidsovereenkomst waaronder het is tewerkgesteld.

### HOOFDSTUK II. Neerlegging

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**.

### HOOFDSTUK III. Arbeidsregime

## Commission paritaire pour le secteur audiovisuel

Convention collective de travail du 22 juin 2007

Protocole d'accord sectoriel 2007-2008

### CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. 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.

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

### CHAPITRE II. Dépôt

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.

### CHAPITRE III. Régime de travail

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR.
17-07-2007	14-08-2007	N°

84.302 / 60/227

Art. 3. § 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 50 u voor journalisten, werknemers met facilitaire functies, **productiewerknemers**. Gedurende maximaal 6 weken per trimester kan deze weekgrens van 50 u verhoogd worden tot **60 u**.
- maximaal 84 u voor journalisten, werknemers met facilitaire functies of andere op bedrijfsvlak vastgelegde functies in "uitzonderlijke **omstandigheden**" te **definiëren** op ondernemingsvlak.

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

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

Art. 4. Er **mag** maximaal 7 opeenvolgende dagen gewerkt worden behalve voor journalisten, werknemers van facilitaire functies, productiewerknemers of andere op bedrijfsvlak vastgelegde functies in "uitzonderlijke omstandigheden" te definiëren op **ondernemingvlak**.

Art. 3. § 1er. 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 50 h 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 84 h 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 de l'entreprise.

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

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

Art. 4. 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.

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

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

Art. 5. De uurroosters worden minstens 7 dagen op voorhand bekend gemaakt behalve voor journalisten, werknemers van facilitaire functies, productiewerknemers of andere op bedrijfsvlak vastgelegde functies in "uitzonderlijke omstandigheden" te definiëren op ondernemingsvlak.

Art. 5. 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. 6. 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. 6. 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. 7. De praktische modaliteiten en nadere regels van de sectorale principes voorzien in dit hoofdstuk moeten voorafgaandelijk worden vastgelegd bij:

Art. 7. Les modalités pratiques et les règles d'application des principes sectoriels prévus dans ce chapitre doivent être préalablement fixées :

- ondernemings collectieve arbeidsovereenkomst (indien er een syndicale afvaardiging aanwezig is in de onderneming) of

- par convention collective de travail d'entreprise (s'il y a une délégation syndicale dans l'entreprise) ou

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

- 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 commission paritaire et approbation par la commission paritaire.

#### HOOFDSTUK IV. *Nachtarbeid*

#### CHAPITRE IV. *Travail de nuit*

Art. 8. § 1. Nachtarbeid wordt mits naleving van artikel 10 toegestaan onder de volgende voorwaarden:

Art. 8. § 1er. Le travail de nuit est autorisé dans le respect de l'article 10 dans les conditions suivantes :

- voor TV-bedrijven, facilitaire bedrijven en productiebedrijven :
  - nachtarbeid tussen 1 u 00 en 6 u 00 is enkel toegestaan mits toeslag; voor de werknemers met vaste contractuele nachtprestatie is geen toeslag vereist indien de nachtprestaties is verrekend in het loon;
  - voor prestaties gestart voor 0 u 00 die doorlopen tot na 1 u 00 is een toeslag verschuldigd vanaf 0 u 00.
  - De toeslag voor de periode 2007-2008 is minimaal 50 pct..
  - 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 één jaar;
  - Een werknemer kan maximaal 48 nachten per jaar tewerkgesteld worden; dit geldt niet voor werknemers met vaste contractuele nachtprestaties
- voor radiobedrijven :
  - nachtarbeid tussen 0 u 00 en 5u 00 is enkel toegestaan mits toeslag; voor werknemers met vaste contractuele nachtprestatie is geen toeslag vereist indien de nachtprestatie is verrekend in het loon;
  - de toeslag voor de periode 2007-2008 is minimaal 50 pct.
  - 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 één jaar;
- pour les entreprises de télévisions les entreprises des services techniques et les entreprises de productions :
  - le travail de nuit entre 1 h 00 et 6 h 00 est autorisé uniquement moyennant le paiement d'un sursalaire; pour les travailleurs avec prestation contractuelle de nuit fixe, le sursalaire n'est pas dû si la prestation de nuit est compensée dans le salaire;
  - pour les prestations qui ont commencé avant 0 h 00 et qui continuent après 1 h 00, le sursalaire est dû à partir de 0 h 00;
  - le sursalaire, pour la période 2007-2008, s'élève au moins à 50 p.c;
  - à la demande du travailleur ce sursalaire peut être payé ou converti en récupération pour autant que ce choix soit fait pour une période d'un an;
  - un travailleur peut être occupé pendant au maximum 48 nuits par an; sauf pour les travailleurs avec prestations contractuelles de nuit fixes.
- pour les entreprises de radio :
  - le travail de nuit entre 0 h 00 et 5 h 00 est autorisé uniquement moyennant le paiement d'un sursalaire; pour les travailleurs avec prestation contractuelle de nuit fixe, le sursalaire n'est pas dû si la prestation de nuit est compensée dans le salaire;
  - le sursalaire pour la période 2007-2008 s'élève au moins à 50 p.c;
  - à la demande du travailleur ce sursalaire peut être payé ou converti en récupération pour autant que ce choix soit fait pour une période d'un an;

- 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 **ondernemingscollectieve** arbeidsovereenkomst).

Art. 9. 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. 10. De praktische modaliteiten en nadere regels van de sectorale principes voorzien in dit hoofdstuk moeten voorafgaandelijk worden vastgelegd bij :

- ondernemings collectieve arbeidsovereenkomst (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 paritair comité en goedkeuring door het paritair comité.

#### HOOFDSTUK V. *Arbeid op zon- en feestdagen*

Art. 11. Arbeid op zon- en feestdag wordt **mits** naleving van artikel 16 toegestaan mits het betalen van een toeslag.

- un travailleur peut être occupé pendant au maximum 48 nuits par an, 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 déterminée par une convention collective de travail d'entreprise).

Art. 9. 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. 10. Les modalités pratiques et les règles d'application des principes sectoriels prévus dans ce chapitre doivent être préalablement fixées :

- par convention collective de travail 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 commission paritaire et approbation par la commission paritaire.

#### CHAPITRE V. *Travail du dimanche et des jours fériés*

Art. 11. Le travail du dimanche et des jours fériés est autorisé dans le respect de l'article 16 moyennant le paiement d'un sursalaire.

Art. 12. § 1. De toeslag wordt voor de **periode** 2007-2008 vastgelegd op **minstens 10 pct.**; 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 één jaar.

Art. 13. Een werknemer **mag** maximaal 42 zondagen/feestdagen per **jaar** tewerkgesteld worden met uitzondering van **werknemers** met vaste zondagprestaties.

Art. 14. De bepalingen inzake toeslagen en uren bij zondag en feestdag arbeid zijn niet van toepassing op de kaderleden (definitief sociale verkiezingen of vastgelegd bij **ondernemingscollectieve** arbeidsovereenkomst).

Art. 15. Een trimesteriële opvolging van het gebruik 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. 16. De praktische modaliteiten en nadere regels van de sectorale principes voorzien in dit hoofdstuk **moeten** voorafgaandelijk worden vastgelegd bij :

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

Art. 12. § 1er. Le sursalaire est, pour la période 2007-2008, fixé à au moins 10 **p.c.**; 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 ce choix soit fait pour une période d'un an.

Art. 13. Un travailleur peut, au maximum, travailler 42 dimanches/jours fériés par an à l'exception des travailleurs avec prestations de dimanche fixes.

Art. 14. 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 déterminée par une convention collective de travail d'entreprise).

Art. 15. 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 tous les travailleurs.

Art. 16. Les modalités pratiques et les règles d'application des principes sectoriels prévus dans ce chapitre doivent être préalablement fixées :

- par convention collective de travail d'entreprise (s'il y a une délégation syndicale dans l'entreprise) ou

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

- 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 commission paritaire et approbation par la commission paritaire.

## HOOFDSTUK VI. *Tijdskrediet*

## CHAPITRE VI. *Crédit-temps*

Art. 17. 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 **zoals** gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de Nationaal Arbeidsraad, 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. 17. 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 comme modifiées par les conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil National du Travail, 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. 18. De **werknemers** ouder dan 50 jaar die gebruik **maken** van het tijdskrediet worden niet **meegeteld** in de berekening van het **quotum** van maximum 5 **pct.** werknemers die gelijktijdig in tijdskrediet kunnen gaan.

Art. 18. Les travailleurs de plus de 50 ans qui utilisent le régime du crédit-temps ne comptent pas dans le calcul des 5 **p.c.** de travailleurs qui peuvent bénéficier du crédit-temps en même temps.

Art. 19. Voor de werknemers ouder dan 50 jaar wordt de vereiste anciënniteitsvoorwaarde **om** recht te hebben op tijdskrediet teruggebracht **tot** 2 jaar.

Art. 19. Pour les travailleurs de plus de 50 ans, l'ancienneté demandée pour avoir droit au crédit-temps est ramenée à 2 ans.

Voor de werknemers ouder dan 55 jaar wordt deze **anciënniteitvoorwaarde** teruggebracht **tot** 1 jaar.

Pour les travailleurs de plus de 55 ans, cette ancienneté est ramenée à 1 an.

Art. 20. Voor de werknemers die tijdens het opnemen van tijdskrediet ontslagen worden, worden de verschuldigde vergoedingen berekend op basis van het voltijdse loon.

Art. 21. Deze overeenkomst inzake tijdskrediet kan worden ingeroepen om recht te verkrijgen op Regionale premies in het kader van het tijdskrediet.

Art. 22. 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 VII. *Arbeidstijdsregistratie*

Art. 23. De arbeidstijd wordt op een eenvoudige wijze geregistreerd (via formulier of elektronisch).

Art. 24. De praktische modaliteiten en nadere regels van het sectorale principe voorzien in dit hoofdstuk moeten voorafgaandelijk worden vastgelegd bij :

- ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomst (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 van de voorzitter van het paritair comité en goedkeuring door het paritair comité.

Art. 20. Pour les travailleurs licenciés pendant le crédit-temps, les indemnités dues sont calculées sur la base du salaire à temps plein.

Art. 21. Cette convention concernant le crédit-temps peut être invoquée pour avoir droit à des primes régionales dans le cadre du crédit-temps.

Art. 22. 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 VIL *Enregistrement du temps de travail*

Art. 23. Le temps de travail est enregistré d'une façon simple (par formulaire ou par voie électronique).

Art. 24. Les modalités pratiques et les règles d'application du principe sectoriel prévu dans ce chapitre doivent être préalablement fixées :

- par convention collective de travail 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 commission paritaire et approbation par la commission paritaire.



HOOFDSTUK VIII. *Vorming*CHAPITRE VIII. *Formation*

Art.25. Inzake de **vormingsinspanningen** engageert de sector zich de participatiegraad aan vormingsinitiatieven met 5% te verhogen. Deze bijkomende inspanning **zal** worden gerealiseerd door een globaliseerde vormingsinspanning te voorzien à rato van 5 vormingsdagen per werknemer over een **periode** van twee jaar.

In de ondernemingen met een ondernemingsraad of bij ontstentenis met een syndicale **afvaardiging**, wordt het **vormingsplan** voor de **periode** 2007-2008 uiterlijk op 31/12/2007 ter **informatie** en advies voorgelegd aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de syndicale afvaardiging.

Art.26. Door het sociaal fonds van de audiovisuele sector **kunnen** nadere uitvoerings- en **controle** modaliteiten worden voorzien met betrekking tot de opvolging van de vormingsinspanningen voorzien in artikel 25.

Via het sociaal fonds zal worden voorzien in een zesmaandelijks rapportage door de ondernemingen over de geleverde vormingsinspanningen.

Art. 25. Concernant les efforts de formation, le secteur s'engage à augmenter le taux de participation aux initiatives de formation de 5%. Cet effort supplémentaire sera réalisé par le biais d'un effort de formation globalisé à prévoir à raison de 5 jours de formation par travailleur sur une période de deux ans.

Dans les entreprises avec conseil d'entreprise ou, à défaut, avec délégation syndicale, le plan de formation pour la période 2007-2008 est soumis, pour le 31/12/2007 au plus tard, pour information et avis au conseil d'entreprise où à défaut à la délégation syndicale.

Art. 26. Le fonds social du secteur audiovisuel peut prévoir d'autres modalités d'exécution et de contrôle concernant le suivi des efforts de formations prévus à l'article 25.

Le fonds social définira un rapportage semestriel par les entreprises quant aux efforts de formation.

HOOFDSTUK IX. *Anciënniteit*CHAPITRE IX. *Ancienneté*

Art. 27 - Onder "**opeenvolgende** arbeidsovereenkomsten" wordt begrepen de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever **zoals** dit begrip werd vastgelegd in artikel 10 van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten van 3 **juli** 1978 en de daarbijhorende rechtspraak terzake.

Art. 28 - Voor de bepaling van het proefbeding wordt ook rekening gehouden met de anciënniteit, verworven in de uitoefening van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur, **periodes** van **individuele** beroepsopleiding en van vervangingscontracten bij dezelfde werkgever en in dezelfde functie.

Art. 27 - On entend par "des contrats de travail successifs" des contrats de travail successifs comme cela a été définie par l'article 10 de la Loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 et la jurisprudence y-afférente.

Art. 28 - Pour déterminer la clause d'essai, on tient aussi compte de l'ancienneté acquise dans l'exercice de contrats de travail successifs à durée déterminée, périodes de formation professionnelle individuelle et de contrats de remplacement auprès du même employeur et dans la même fonction.

Art. 29 - Voor de bepaling van de opzegtermijn, wordt ook rekening gehouden met de anciënniteit, verworven in de uitoefening van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur, **periodes** van **individuele** beroepsopleiding en van vervangingscontracten bij de zelfde werkgever.

#### HOOFDSTUK X. *Code van 'goed gedrag' inzake tewerkstelling*

Art 30. Vooraleer een werkgever overgaat **tot** het ontslag van een werknemer **omwille** van het **leveren** van ontoereikende arbeidsprestaties, **zal** de betrokken werknemer in kennis worden gesteld van het voorgenomen ontslag teneinde de werknemer de kans te geven het niveau van de geleverde arbeidsprestaties te verbeteren.

#### HOOFDSTUK XI. *Verplaatsingstijd*

Art. 31. 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. 32. De praktische modaliteiten en nadere regels van het sectorale principe voorzien in dit hoofdstuk **moeten** voorafgaandelijk worden vastgelegd bij :

- **ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomst** (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 vaan de voorzitter van het paritair comité en goedkeuring door het paritair comité.

Art 29 - Pour déterminer le délai de préavis, on tient aussi compte de l'ancienneté acquise dans l'exercice de contrats de travail successifs à durée déterminée, périodes de formation professionnelle individuelle et de contrats de remplacement auprès du même employeur.

#### CHAPITRE X. *Code de bonne conduite concernant l'emploi*

Art. 30. Avant qu'un employeur ne procède au licenciement d'un travailleur pour cause de prestations de travail insuffisantes, le travailleur concerné sera informé de l'intention de licenciement afin qu'il puisse améliorer le niveau de ses prestations de travail.

#### CHAPITRE XI. *Temps de déplacement*

Art. 31. 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. 32. Les modalités pratiques et les règles d'application du principe sectoriel prévu dans ce chapitre doivent être préalablement fixées :

- par convention collective de travail 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 commission paritaire et approbation par la commission paritaire.

HOOFDSTUK XII. *Duur*CHAPITRE XII. *Durée*

Art. 33. Deze collectieve **arbeidsovereenkomst** heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2007 en houdt op van kracht te zijn op 31 **december** 2008.

Art. 33. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2007 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2008.