

Paritair Comité 227 voor de Audiovisuele Sector	Commission paritaire 227 pour le Secteur audiovisuel
Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2009 met betrekking tot de anticrisismaatregelen	Convention collective de travail du 29 juin 2009 concernant les mesures anticrise.
HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED	CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION
Artikel 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de audiovisuele sector. Onder "werknemers" wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk bediendepersoneel.	Article 1 La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur audiovisuel. Par « travailleurs », on entend le personnel masculin ou féminin.
HOOFDSTUK 2 - VOORWERP	CHAPITRE 2 - OBJET
Artikel 2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de wet van 25 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 arbeidsovereenkomst uit voormelde wet.	Article 2 La présente convention collective est conclue en application de la loi du 25 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.
Artikel 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 25 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden va crisis, met name <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. 	Article 3 En cas de problèmes liés au volume de travail, les entreprises du secteur pourront utiliser une ou plusieurs des 3 mesures anticrise reprises dans la loi du 25 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, à savoir : <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.
HOOFDSTUK 3 - WERKZEKERHEID	CHAPITRE 3 - SÉCURITÉ D'EMPLOI
Artikel 4 Het doel van de toepassing van deze maatregelen is om ontslagen zo veel mogelijk te voorkomen en een maximale werkgelegenheid te behouden.	Article 4 L'objectif de l'application de ces mesures est d'éviter autant que possible des licenciements et de maintenir au maximum l'emploi.

19

19 84

1

HOOFDSTUK 4 - PROCEDURE	CHAPITRE 4 - PROCÉDURE
<p>Artikel 5</p> <p>§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>§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>§3. De economische criteria waaraan de onderneming moet voldoen opdat ze de anticrisismaatregelen kan invoeren, worden bepaald door de wet van 25 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis en haar uitvoeringsbesluiten.</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 25 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis en haar uitvoeringsbesluiten.</p>	<p>Article 5</p> <p>§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. 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 7de la présente convention collective de travail</p> <p>§3. Les conditions de critères économiques pour que l'entreprise puisse introduire les mesures anticrises sont celles prévues par la loi du 25 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise et ses arrêtés d'exécution.</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 25 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi en temps de crise et ses arrêtés d'exécution.</p>
<p>Artikel 6</p> <p>§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 onderneming en op de toestand van de bedienden, waarbij elk van de 3	<p>Article 6</p> <p>§1. Préalablement à l'introduction de la mesure, l'entreprise avec délégation syndicale employé, 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 anticrise;2. les mesures anticrises envisagées et ses effets sur l'entreprise ainsi que sur la situation des employés - ces 3 possibilités sont considérées de manière

<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>§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 25 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis.</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>§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>§5. Zonder afbreuk te doen aan de toepassing van artikel 8 houdt het recht op overleg geen blokkeringrecht in.</p>	<p>équivalente ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. les modalités concrètes d'application des mesures anticrise; 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>§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 25 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise.</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. A l'occasion de ce suivi, l'employeur et la délégation syndicale 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. 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>Artikel 7</p> <p>§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; 	<p>Article 7</p> <p>§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 anticrise;

<p>2. de in overweging genomen anticrisismaatregelen en hun effect op de onderneming en op de toestand van de bedienden, waarbij elk van de 3 mogelijkheden op een gelijkwaardige manier in beschouwing worden;</p> <p>3. de concrete toepassingsmodaliteiten van de anticrisismaatregelen;</p> <p>4. de recuperatie van de als dusdanig op ondernemingsvlak erkende en/of -dagen en, in voorkomend geval, de manier waarop deze uren zullen worden ingehaald;</p> <p>5. het effect van de maatregelen om de werkgelegenheid maximaal te behouden.</p> <p>De Voorzitter van het Paritair Comité informeert op zijn beurt de woordvoerders van de in het Paritair Comité vertegenwoordigde organisaties.</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 25 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis.</p>	<p>2. les mesures anticrises envisagées et ses effets sur l'entreprise ainsi que sur la situation des employés, - ces 3 possibilités sont considérées de manière équivalente ;</p> <p>3. les modalités concrètes d'application des mesures anticrise;</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>Le Président de la Commission Paritaire informe à son tour les porte-paroles des organisations représentées dans la Commission Paritaire.</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 25 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise.</p>
<p>Artikel 8</p> <p>§1. Wanneer de procedures, zoals voorzien in artikel 6 of artikel 7 van deze arbeidsovereenkomst niet worden nageleefd, kan de meest gerede partij een spoedprocedure verzoening aanvragen bij het Verzoeningscomité teneinde de geschillen met betrekking tot het respect van de informatie- en overlegprocedure binnen de drie werkdagen na de aanvraag te onderzoeken.</p> <p>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>§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 overeenkomst schorsen.</p>	<p>Article 8</p> <p>§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 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.</p> <p>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. 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 anticrise prévue par la présente convention collective de travail.</p>
<p>HOOFDSTUK 5 - EVALUATIE</p>	<p>CHAPITRE 5: EVALUATION</p>
<p>Artikel 9</p>	<p>Article 9</p>

<p>Het Paritair Comité zal maandelijks de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst in de ondernemingen van de sector opvolgen en evalueren.</p>	<p>La commission paritaire suivra et évaluera mensuellement l'application de cette convention collective de travail dans les entreprises du secteur.</p>
<p>HOOFDSTUK 6: INKOMENSGARANTIE</p>	<p>CHAPITRE 6 - GARANTIE DE REVENUE</p>
<p>Artikel 10</p> <p>§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 5 € per dag werkloosheid.</p> <p>Daarenboven ontvangt hij ten laste van de werkgever 0,50 €:</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>§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>§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>§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>§5. De toepassing van dit artikel is suppletief. Dit houdt in dat het van toepassing is behoudens</p>	<p>Article 10</p> <p>§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 5 € par jour de chômage à charge de l'employeur.</p> <p>En outre l'employé recevra 0,50 € à charge de l'employeur:</p> <ul style="list-style-type: none"> par jour de régime temporaire et collectif de suspension totale ou part/elle 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. 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. 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. 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. L'application de cet article est supplétive. Ceci signifie qu'il est d'application sauf s'il existe</p>

een andere regeling op ondernemingsvlak die gunstiger is, voorzien bij een collectieve arbeidsovereenkomst op het vlak van de onderneming.	au niveau de l'entreprise un autre règlement qui est plus favorable, qui est prévu par une convention collective de travail d'entreprise.
HOOFDSTUK 7 - GELIJKSTELLING	CHAPITRE 7 - ASSIMILATION
<p>Artikel 11</p> <p>§1. De periodes van de anticrisismaatregelen hieronder hernomen, worden gelijkgesteld met arbeidsdagen in volgende gevallen:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) 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 : <ul style="list-style-type: none"> - de jaarlijkse vakantie (zowel vakantiedagen als vakantiegeld) - de opzeggingstermijnen en -vergoedingen b) voor de tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wat betreft : <ul style="list-style-type: none"> - de eindejaarspremie; - buitenwettelijke hospitalisatieverzekeringen; <p>§2. Andere eventuele gelijkstellingen kunnen het voorwerp zijn van het voorafgaand overleg.</p> <p>§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.</p>	<p>Article 11</p> <p>§1. Les périodes de mesures anticrise reprises ci-après seront assimilées à des journées de travail dans les cas suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) 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 <ul style="list-style-type: none"> - les vacances annuelles (tant les jours de vacances que le pécule de vacance); - en cas de délais et d'indemnités de préavis ; b) pour le régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail en ce qui concerne: <ul style="list-style-type: none"> - la prime de fin d'année; - assurance hospitalisation extra légale ; <p>§2. D'autres éventuelles assimilations peuvent faire l'objet de la concertation préalable.</p> <p>§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.</p>
HOOFDSTUK 8 - OVERSTAP VAN TIJDSKREDIET NAAR DE TIJDELIJKE INDIVIDUELE VERMINDERING VAN DE ARBEIDSPRESTATIES OM HET HOOFD TE BIJEN AAN DE CRISIS	CHAPITRE 8 - PASSAGE DU CRÉDIT TEMPS À LA RÉDUCTION INDIVIDUELLE ET TEMPORAIRE DES PRESTATIONS POUR FAIRE FACE À LA CRISE

<p>Artikel 12</p> <p>Door toepassing van artikel 20 van de wet van 25 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.</p>	<p>Article 12</p> <p>En application de l'article 20 de la loi du 25 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.</p>
<p>HOOFDSTUK 9 - INVLOED OP BESTAANDE AKKOORDEN</p>	<p>CHAPITRE 9 - EFFET SUR LES ACCORDS EXISTANTS</p>
<p>Artikel 13</p> <p>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.</p>	<p>Article 13</p> <p>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.</p>
<p>HOOFDSTUK 10 - INWERKINGTREDING</p>	<p>CHAPITRE 10 - ENTRÉE EN VIGUEUR</p>
<p>Artikel 14</p> <p>Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op de dag waarop de wet van 25 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.</p>	<p>Article 14</p> <p>La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et entre en vigueur le jour ou la loi du 25 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.</p>