

Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf

Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 16.12.2021 – sectoraal akkoord 2021-2022

Convention collective de travail du 16.12.2021 – accord sectoriel 2021-2022

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze cao is van toepassing op de werknemers en werkgevers die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf.

Zij geldt niet voor de werknemers en werkgevers die onder de toepassing vallen van de cao afgesloten op 18 oktober 2007 in het voornoemd Paritair Comité, tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de dagbladpers (KB van 01.07.2008 – BS 14.10.2008), met registratienummer 85853/CO/130 (gewijzigd bij cao van 19 november 2009).

Onder werknemers worden zowel werknemers als werkneemsters verstaan.

Hoofdstuk II – Koopkracht

Artikel 2

Deze cao is afgesloten in het kader van het KB van 30.07.2021 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. (BS 09.08.2021)

Artikel 3

Verhoging van de sectorale minimumlonen en van de werkelijke brutolonen met 0,4% vanaf 01.01.2022.

Artikel 4

Toekenning van een éénmalige consumptiecheque ter waarde van 125 EUR betaalbaar in de maand december 2021 aan de werknemers in dienst op 01.12.2021. De consumptiecheque ter waarde van 125 EUR wordt toegekend pro rata temporis de maanden tewerkstelling en het arbeidsregime.

Hoofdstuk III – Eindeloopbaan & tijdskrediet (landingsbanen)

Artikel 5

De sector treedt toe tot de cao's 156 en 157 van de NAR inzake de verlaging van de leeftijd tot 55 jaar voor werknemers die halftijds of vier vijfde wensen te werken.

Chapitre I - Champ d'application

Article 1

La présente cct s'applique aux travailleurs et employeurs ressortissant à la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

Elle ne s'applique pas aux travailleurs et employeurs tombant sous le champ d'application de la CCT conclue le 18 octobre 2007 dans la Commission paritaire précitée et fixant les conditions de travail dans les entreprises de la presse quotidienne (AR du 01/07/2008 – MB 14/10/2008), portant le numéro d'enregistrement 85853/CO/130 (modifiée par la cct du 19 novembre 2009).

Par travailleurs, on entend tant les travailleurs de sexe féminin que de sexe masculin.

Chapitre II - Pouvoir d'achat

Article 2

La présente cct a été conclue dans le cadre de l'AR du 30.07.2021 portant exécution de l'article 7, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. (MB 09.08.2021)

Article 3

Augmentation des salaires minimums sectoriels et des salaires bruts réels de 0,4 % à partir du 01.01.2022.

Article 4

Octroi d'un chèque consommation à usage unique dans sa temporalité d'une valeur de 125 EUR payable dans le mois de décembre 2021 aux travailleurs en service au 01.12.2021.

Le chèque consommation d'une valeur de 125 EUR est attribué au prorata temporis des mois d'activité et du régime de travail.

Chapitre III – Fin de carrière & crédit-temps (emplois de fin de carrière)

Article 5

Le secteur adhère exclusivement aux dispositions des cct 156 et 157 du CNT concernant l'abaissement de la limite d'âge à 55 ans pour les

travailleurs qui souhaitent travailler à mi-temps ou quatre-cinquième.

Artikel 6

a) SWT - Volgende cao's werden gesloten in het kader van de eindloopbaan, het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 16.12.2021:

- cao 62 jaar met een loopbaan van 40 jaar voor de mannen en 37 jaar voor de vrouwen vanaf 01.01.2021 en 38 jaar voor de vrouwen vanaf 01.01.2022, tot 30.06.2023
- cao 60 jaar zwaar beroep, nachtarbeid en 33 loopbaanjaren tot 30.06.2023
- cao 60 jaar zwaar beroep en 35 loopbaanjaren, respectievelijk tot 30.06.2023
- cao 60 jaar lange loopbaan en 40 loopbaanjaren tot 30.06.2023

b) Vrijstelling van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid:

- intekening op cao 153 voor de periode van 01.07.2021 tot 31.12.2022
- intekening op cao 155 voor de periode van 01.01.2023 tot 31.12.2024

Artikel 7

De sector tekent in op volgende Vlaamse aanmoedigingspremies:

- aanmoedigingspremie in het kader van een zorgkrediet;
- aanmoedigingspremie voor een vermindering van de arbeidsduur in ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering.

Hoofdstuk IV – Vervoertussenkomst

Artikel 8

Fietsvergoeding:

Vanaf 01.01.2022 bedraagt de fietsvergoeding 0,15 EUR per effectief afgelegde kilometer (voor de afstand heen en de afstand terug) met een maximum van 6,00 EUR (maximum 40 km heen en terug) per werkdag.

Gemotoriseerd privé-vervoer:

Vanaf 01.01.2022 zal de dagelijkse tussenkomst geen minimumafstand meer voorzien.

Bestaande gunstigere bepalingen op ondernemingsniveau blijven van toepassing.

Hoofdstuk V – Vorming en opleiding

Artikel 9

Verhoging naar 3 opleidingsdagen per VTE per jaar vanaf 01.01.2022. De opleidingsdagen kunnen in de onderneming geglobaliseerd worden.

Article 6

a) RCC – Les cct suivantes ont été conclues dans le cadre de la fin de carrière, le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) au 16.12.2021 :

- cct 62 ans avec une carrière de 40 ans pour les hommes et de 37 ans pour les femmes à partir du 01.01.2021 et de 38 ans pour les femmes à partir du 01.01.2022, jusqu'au 30.06.2023.
- cct 60 ans métier lourd, travail de nuit et 33 ans de carrière jusqu'au 30.06.2023
- cct 60 ans métier lourd et 35 ans de carrière jusqu'au 30.06.2023
- cct 60 ans longue carrière et 40 ans de carrière jusqu'au 30.06.2023

b) Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée :

- souscription à la cct 153 pour la période du 01.07.2021 au 31.12.2022
- souscription à la cct 155 pour la période du 01.01.2023 au 31.12.2024

Article 7

Le secteur souscrit aux primes d'encouragement flamande suivantes :

- prime d'encouragement dans le cadre du crédit-soin ;
- prime d'encouragement pour une réduction du temps de travail dans les entreprises en difficultés ou en restructuration

Chapitre IV – Frais de transport

Article 8

Indemnité vélo :

A partir du 01.01.2022, l'indemnité vélo s'élève à 0,15 EUR par kilomètre effectivement parcouru (pour la distance aller et la distance retour) avec un maximum de 6,00 EUR (maximum 40 km aller et retour) et par jour de travail.

Transport privé motorisé :

A partir du 01.01.2022, l'intervention journalière ne disposera plus de distance minimale.

Les dispositions plus favorables existant au niveau de l'entreprise restent d'application.

Chapitre V – Formation théorique et pratique

Article 9

Augmentation vers 3 jours de formation professionnelle par an par ETP à partir du 01.01.2022. Les jours de formation peuvent être globalisés au niveau de l'entreprise.

Artikel 10

Het opleidingsplan dat jaarlijks opgemaakt wordt dient ondertekend te worden in bedrijven met een overlegorgaan (OR, CPBW of syndicale delegatie).

Artikel 11

De bijdrage van de risicogroepen ten bedrage van 0,15% wordt verlengd voor de jaren 2021 en 2022.

Hoofdstuk VI – Werkbaar werk**Artikel 12**

De sociale partners wijzen er uitdrukkelijk op dat elke onderneming met meer dan 20 werknemers verplicht is om een werkgelegenheidsplan op te stellen om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen zoals opgenomen in de NAR cao nr. 104.

Artikel 13

Er wordt een paritair samengestelde werkgroep opgericht die de mogelijkheden onderzoekt om gebruik te maken van sommige resultaten van het Fonds voor Bestaanszekerheid Demografie voor de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences.

Hoofdstuk VII – Syndicale premie**Artikel 14**

Het bedrag van de syndicale premie wordt vanaf de uitbetaling in 2023 verhoogd met 10 EUR per jaar voor zowel de actieve werknemers; de SWT'ers als de werklozen.

Hoofdstuk VIII – Outplacement**Artikel 15**

Verlenging van de bestaande cao dd. 15.04.2021 betreffende het aanbod van vrijwillig outplacement (verkort traject) voor onbepaalde duur vanaf 01.07.2022..

Hoofdstuk IX – Eindejaarspremie**Artikel 16**

- Gelijkstelling van maximum 50 dagen tijdelijke werkloosheid overmacht COVID-19 voor het refertejaar 2021. Maximum 50 dagen staat in een 37u-weekstelsel gelijk aan maximum 370 uren Bij deeltijdse tewerkstelling wordt de maximale gelijkstelling pro rata het arbeidsregime toegepast op de 50 dagen tijdelijke werkloosheid overmacht COVID-19.

Article 10

Le plan de formation qui est rédigé annuellement doit être signé dans les entreprises avec un organe de concertation (CE, CPPT ou délégation syndicale).

Article 11

La cotisation des groupes à risque à hauteur de 0,15% est prolongée pour les années 2021 et 2022.

Chapitre VI – Travail faisable**Article 12**

Les partenaires sociaux soulignent explicitement que chaque entreprise occupant plus de 20 travailleurs à l'obligation de rédiger un plan pour l'emploi afin d'augmenter ou de maintenir le nombre de travailleurs de 45 ans et plus comme repris dans cao du CNT n°104.

Article 13

Un groupe de travail paritaire est institué en vue d'examiner les possibilités d'utiliser certains résultats du Fonds de sécurité d'existence démographique pour le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie.

Chapitre VII – Prime syndicale**Article 14**

Le montant de la prime syndicale sera augmenté de 10 EUR par an à partir du paiement en 2023 tant pour les travailleurs actifs, les travailleurs en RCC que pour les chômeurs.

Chapitre VIII – Outplacement**Article 15**

Prolongation de la cct existante dd. 15.04.2021 relative à l'offre d'outplacement volontaire (trajet raccourci) pour une durée indéterminée à partir du 01.07.2022.

Chapitre IX – Prime de fin d'année**Article 16**

- Assimilation d'un maximum de 50 jours de chômage temporaire pour force majeure COVID-19 durant l'année de référence 2021. Le maximum de 50 jours équivaut à un maximum de 370 heures dans un régime hebdomadaire de 37h. Pour une occupation à temps partiel l'assimilation maximale est appliquée au prorata du régime de travail sur les 50 jours de chômage pour force majeure COVID-19.

- De terugbetaling van de kost van de gelijkstelling voor het jaar 2021 zal verzekerd worden door de vzw "Interpatronaal Fonds". De werkgevers kunnen de kost recupereren volgens het model dat door het "Interpatronaal Fonds" ter beschikking wordt gesteld en bij haar moet ingediend worden uiterlijk op 30.06.2022.

De werkgevers kunnen de kost van deze gelijkstelling enkel recupereren van het Interpatronaal Fonds voor de werknemers waarvoor zij ressorteren onder het PC 130.00.

Artikel 17

Uitbreiding van het recht op eindejaarspremie voor de werknemer die zelf ontslag neemt en minstens en minstens 3 jaar anciënniteit telt.

Hoofdstuk X – Tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen

Artikel 18

Vervanging van het KB van 29.02.2004 en van 19.06.2011 (treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt) conform het paritair advies dd. 16.12.2021 tot vervanging van genoemde KB's.

Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de individuele arbeidsovereenkomst geschorst worden op voorwaarde dat zij geldt voor een ononderbroken periode van volledige werkloosheid van minimum één tot maximum twee weken, die ingaat op de eerste werkdag van de week. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de voorziene maximumduur heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing kan ingaan.

De werknemer kan maximum 2 keer per week en maximum 6 keer per kwartaal teruggeroepen worden in het arbeidsregime dat die week initieel voorzien was indien de werknemer arbeidsprestaties zou verrichten. Onder één terugroeping wordt verstaan elke periode van één of meer aaneensluitende dagen die niet onderbroken worden door tijdelijke werkloosheid.

In afwijking van dit principe zijn volgende systemen van gedeeltelijke arbeid toegestaan, waarin arbeidsdagen worden afgewisseld met werkloosheidsdagen:

- Een **grote schorsing**, waarin ofwel:
 - minder dan 3 arbeidsdagen per week zijn voorzien;

- Le remboursement du coût de l'assimilation pour l'année 2021 sera assuré par l'asbl "Fonds Interpatronal". Les employeurs peuvent récupérer les coûts selon le modèle mis à disposition par le "Fonds Interpatronal" et doivent le leur soumettre pour le 30.06.2022 au plus tard..

Les employeurs ne peuvent récupérer le coût de cette assimilation auprès du Fonds Interpatronal que pour les travailleurs relevant de la CP 130.00".

Article 17

Extension du droit à la prime de fin d'année pour le travailleur qui démissionne avec un minimum 3 années d'ancienneté.

Chapitre X – Chômage temporaire pour des raisons économiques

Article 18

Remplacement de l'AR du 29.02.2004 et du 19.06.2011 (entrera en vigueur le jour de sa publication dans le Moniteur belge) conformément à l'avis paritaire dd. 16.12.2021 remplaçant les AR cités.

En cas de manque de travail pour raisons économiques, l'exécution du contrat de travail individuel peut être suspendue, à condition qu'elle soit valable pour une période ininterrompue de chômage complet d'une semaine minimum à deux semaines maximum qui débute le premier jour ouvrable de la semaine. Lorsque la suspension totale de l'exécution de l'accord a atteint la durée maximale prévue, l'employeur doit réintroduire la réglementation du travail complet pour une semaine complète de travail avant qu'une nouvelle suspension totale puisse prendre effet.

Le travailleur peut être rappelé maximum 2 fois par semaine et maximum 6 fois par trimestre dans le régime de travail prévu initialement si le travailleur aurait dû effectuer des prestations. Par un rappel, nous entendons chaque période d'un ou plusieurs jours non interrompus par du chômage temporaire.

Par dérogation à ce principe, les régimes de travail partiel suivants sont autorisés, dans lesquels les jours de travail sont alternés avec des jours de chômage :

- Une **grande suspension**, dans laquelle soit
 - moins de 3 jours de travail par semaine sont prévus ;

- o minder dan 1 arbeidsweek op 2 weken is voorzien.

Er mogen dus maximum 4 werkloosheidsdagen per week of 8 werkloosheidsdagen per 2 weken vallen. Het minimum aantal arbeidsdagen moet gerespecteerd worden vanaf de begindatum vermeld in de voorafgaandelijke mededeling.

De maximumduur voor deze regeling is 3 maanden. De termijn van 3 maanden kan 3 kalendermaanden zijn, of 3 maanden van datum tot datum of 13 kalenderweken.

Wanneer de maximumduur bereikt is moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid invoeren alvorens een nieuwe gedeeltelijke regeling aan te vragen.

Een regeling waarbij slechts 1 arbeidsdag op 2 weken voorzien wordt, wordt gelijkgesteld met een volledige schorsing en kan dus maar voor maximum 2 weken worden aangevraagd.

- Een **kleine schorsing**, waarin ofwel:
 - o minstens 3 arbeidsdagen per week zijn voorzien;
 - o minstens 1 arbeidsweek op twee weken.

Er mogen dus maximum 2 werkloosheidsdagen per week of 5 werkloosheidsdagen per 2 weken vallen.

De maximumduur voor deze regeling is 3 maanden. De termijn van 3 maanden kan 3 kalendermaanden zijn, of 3 maanden van datum tot datum of 13 kalenderweken.

Wanneer de maximumduur bereikt is moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid invoeren alvorens een nieuwe gedeeltelijke regeling aan te vragen.

Bij terugroeping van de werknemer, zowel in het regime van volledige als gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid, gelden volgende regels voor het tijdstip van verwittiging van de werknemer:

- bij vroege en dagploeg: uiterlijk 14u de dag voor de dag van terugroeping
- bij late en nachtploeg: uiterlijk 18u de dag voor de dag van terugroeping.

De in artikel 1 bedoelde werknemers worden schriftelijk ingelicht over het ontwerp van werkloosheidssysteem dat zal worden toegepast, ten laatste op woensdag van de week die voorafgaat aan de volledige of gedeeltelijke schorsing. Deze inlichting wordt hen bevestigd in

- o moins d'1 semaine de travail sur 2 semaines est prévue.

Il peut donc y avoir au maximum 4 jours de chômage par semaine ou 8 jours de chômage par 2 semaines. Le nombre minimum de jours de travail doit être respecté à compter de la date de début indiquée dans la notification préalable.

La durée maximale de cet arrangement est de 3 mois. Le terme de 3 mois peut être de 3 mois calendrier, ou de 3 mois de date à date ou de 13 semaines calendrier.

Lorsque la durée maximale est atteinte, l'employeur doit introduire le régime de travail à temps plein pendant une semaine de travail complète avant de demander un nouveau régime partiel.

Un régime dans lequel seulement 1 jour de travail pour 2 semaines est prévu, est assimilé à une suspension totale et ne peut donc être demandé que pour un maximum de 2 semaines.

- Une **petite suspension**, dans laquelle soit :
 - o au moins 3 jours de travail par semaine sont prévus;
 - o au moins 1 semaine de travail sur 2 semaines est prévue.

Il peut donc y avoir au maximum 2 jours de chômage par semaine ou 5 jours de chômage par 2 semaines

La durée maximale de cet arrangement est de 3 mois. Le terme de 3 mois peut être de 3 mois calendrier, ou de 3 mois de date à date ou de 13 semaines calendrier.

Lorsque la durée maximale est atteinte, l'employeur doit mettre en place le régime temps plein pour une semaine complète de travail avant de demander un nouveau régime partiel.

Lors d'un rappel du travailleur, tant dans le régime de suspension complète que dans le régime de la suspension partiel, les règles suivantes s'appliquent concernant le moment d'avertissement du travailleur :

- en cas d'équipe du matin ou du jour : à 14h la veille du jour de rappel
- en cas d'équipe de l'après-midi et de la nuit : à 18h la veille du jour de rappel.

Les travailleurs visés à l'article 1er seront informés par écrit du projet de régime de chômage qui sera appliqué, au plus tard le mercredi de la semaine précédant la suspension totale ou partielle. Cette information leur est confirmée dans la notification du nouveau régime de travail aux travailleurs,

de kennisgeving van de nieuwe arbeidsregeling aan de werknemers, bedoeld in artikel 51, § 1, lid 2, 1°, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die schriftelijk moet plaatsvinden op de vrijdag van diezelfde week.

Dit ontwerp van Koninklijk Besluit geldt voor onbepaalde duur met een evaluatie in 2023 op initiatief van de werknemersvertegenwoordiging.

Artikel 19

Vervanging van de CAO dd. 17.11.2011 betreffende de aanvullende vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid – deze bepaling treedt in werking op het ogenblik dat het nieuwe koninklijk besluit ter vaststelling van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor arbeiders schorst (koninklijk besluit ter vervanging van het koninklijk besluit van 29.02.2004 en van 19.06.2011 conform het paritair advies dd. 16.12.2021) - effectief in werking treedt.

- **Volledige tijdelijke werkloosheid:**
 - Eerste 40 dagen tijdelijke werkloosheid: 7 EUR per werkloosheidsdag. Voor de volgende dagen : 2 EUR per werkloosheidsdag.
 - Terugroeping: 7 EUR + 1 bruto uurloon (incl. ploegentoeslag) per werkloosheidsdag voor alle dagen tijdelijke werkloosheid in de week waarin zich een terugroeping heeft voorgedaan.
- **Gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid:** 7 EUR + 1 bruto uurloon (incl. ploegentoeslag) per werkloosheidsdag, zonder beperking.

In het geval zoals beschreven in artikel 2 lid 4 en de gevallen zoals beschreven in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden alle werkloosheidsdagen van de week gelijkgesteld voor de berekening van de eindejaarspremie en worden niet afgetrokken van het krediet van 40 dagen zoals voorzien in artikel 2 van de huidige arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk XI – Verlenging CAO dd. 25.06.2020 “Aanvullende Pensioenkas”

Artikel 20

Behoud van de werkgeversbijdrage voor 2022 – 2023, zoals voorzien in de cao dd. 25.06.2020:

- 0,89% waarvan 0,59% bestemd is voor de aanvullende pensioenkas voor de ondernemingen met minder dan tien werknemers
- 1,19% waarvan 0,59% bestemd is voor de aanvullende pensioenkas voor de ondernemingen met tien en meer werknemers.

visée à l'article 51, § 1er, alinéa 2, 1°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui doit avoir lieu par écrit le vendredi de la même semaine.

Cette proposition d'Arrêté Royal s'applique pour une durée indéterminée avec une évaluation en 2023 sur initiative des syndicats.

Article 19

Remplacement de la CCT dd. 17.11.2011 relative à l'indemnité complémentaire en cas de mise en chômage temporaire – cette disposition prend effet à la date à laquelle l'arrêté royal remplaçant l'arrêté royal du 29.02.2004 et du 19.06.2011 conformément à l'avis paritaire dd. 16.12.2021 fixant les conditions dans lesquelles le manque de travail pour raisons économiques suspend l'exécution du contrat de travail des ouvriers, entre effectivement en vigueur.

- **Chômage temporaire complet :**
 - Les 40 premiers jours de chômage temporaire : 7 EUR par jour de chômage temporaire
Pour les jours suivant : 2 EUR par jour de chômage temporaire.
 - En cas de rappel : 7 EUR + 1 heure de salaire horaire brute (y compris les primes d'équipe) par jour de chômage temporaire pour tous les jours de chômage temporaire dans la semaine ou un rappel a eu lieu.
- **Chômage temporaire partiel :**
 - 7 EUR + 1 heure de salaire horaire brute (y compris les primes d'équipe) par jour de chômage temporaire, sans limite.

Dans le cas décrit à l'article 2 paragraphe 4 et dans les cas décrits à l'article 3 de la présente convention, tous les jours de chômage de la semaine assimilée pour le calcul de la prime de fin d'année et ne sont pas déduits du crédit de 40 jours prévu à l'article 2 de la présente cct.

Chapitre XI – prolongation de la CCT dd. 25.06.2020 «Caisse de retraite supplémentaire»

Article 20

Maintien des cotisations patronales pour 2022 – 2023, comme prévu dans la cct dd. 25.06.2020:

- 0,89% dont 0,59% destinés à la caisse de retraite supplémentaire pour les entreprises occupant moins de dix travailleurs
- 1,19% dont 0,59% destinés à la caisse de retraite supplémentaire pour les entreprises occupant dix travailleurs ou plus.

Hoofdstuk XII – Niet-opgenomen sectorale vakantiedagen

Artikel 21

De niet-opgenomen sectorale vakantiedagen worden als volgt behandeld bij uitdiensttreding:

- Ontslag door werkgever: uitbetaling van de niet-opgenomen dagen
- Ontslag door werknemer: recht op opname van de sectorale dagen voor het einde van de opzegtermijn.

Met sectorale vakantiedagen worden bedoeld: anciënniteitsdagen en extra legaal verlof.

Hoofdstuk XIII - Sociale vrede

Artikel 22

De partijen verbinden zich ertoe om gedurende de looptijd van deze overeenkomst de sociale vrede in de ondernemingen te handhaven.

Hoofdstuk XIV – Geldigheidsduur

Artikel 23

Dit akkoord treedt in werking op 01.01.2021 en eindigt op 31.12.2022, met uitzondering van de artikelen, en de deelakkoorden waarin anders wordt bepaald.

Chapitre XII – congé sectoriel non-épuisé

Article 21

Les jours de vacances sectoriel non-épuisés sont traités comme suit lors de la sortie de service :

- En cas de licenciement par l'employeur : paiement des jours non-épuisés
- En cas de démission du travailleur : le droit d'épuiser les jours de vacances sectoriel avant la fin du délais de préavis.

Par jours de vacances sectoriel, on entend : jours d'ancienneté et jours de congé extra-légal.

Chapitre XIII – Paix sociale

Article 22

Les parties s'engagent à préserver la paix sociale dans les entreprises pendant la durée de la présente convention.

Chapitre XIV – Durée de validité

Article 23

Cet accord entre en vigueur le 01.01.2021 et produira ses effets jusqu'au 31.12.2022 inclus, à l'exception des articles et des accords partiels ou d'autres dispositions sont prévues.