

PARITAIR COMITÉ 209 voor de BEDIENDEN DER METAALFABRIKATENNIJVERHEID	COMMISSION PARITAIRE 209 pour les EMPLOYES DES FABRICATIONS METALLIQUES
<i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2023</i>	<i>Convention collective de travail du 29 septembre 2023</i>
NATIONAAL AKKOORD 2023-2024	ACCORD NATIONAL 2023-2024
Artikel 1 - Toepassingsgebied	Article 1 – Champs d’application
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid.</p>	<p>La présente convention collective de travail s’applique aux employeurs et à leurs travailleurs occupés dans les liens d’un contrat de travail d’employé et ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques.</p>
<p>Het toepassingsgebied van de bepalingen in verband met de koopkrachtpremie is evenwel beperkt tot de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.</p>	<p>Le champ d’application des dispositions relatives à la prime pouvoir d’achat est néanmoins limitée aux employés barémisés et barémisables.</p>
<p>In afwijking van voorgaande paragraaf, kan in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging voor bedienden in paritair overleg het toepassingsgebied van de koopkrachtpremie uitgebreid worden tot niet-gebaremiseerde en niet-baremiseerbare bedienden en dit volgens de volgende procedure in 2 stappen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde vakbonden moeten akkoord gaan om een bespreking aan te gaan met betrekking tot een eventuele uitbreiding van het hogervermelde toepassingsgebied. 2. Als en slechts als zij hierover akkoord gaan, moeten zij vervolgens akkoord gaan over de omschrijving van het toepassingsgebied van de afspraken over de koopkrachtpremie. 	<p>Nonobstant le paragraphe précédent, dans les entreprises disposant d’une délégation syndicale pour les employés, le champ d’application de la prime de pouvoir d’achat peut être étendu aux employés non-barémisés et non-barémisables et, ce, selon la procédure suivante en deux étapes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tant l’employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale doivent convenir d’engager une discussion en vue d’une éventuelle extension du champ d’application susmentionné. 2. Si et seulement s’ils sont d’accord, ils doivent alors s’entendre sur la définition du champ d’application des accords concernant la prime pouvoir d’achat.
<p>In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging voor bedienden is het toepassingsgebied van de koopkrachtpremie conform de overeenkomsten of gebruiken die bestaan op het vlak van de ondernemingen.</p>	<p>Dans les entreprises sans délégation syndicale pour les employés, le champ d’application de la prime de pouvoir d’achat est conforme aux accords ou pratiques existants au niveau de l’entreprise.</p>
Artikel 2 - Voorwerp	Article 2 - Objet
<p>In deze collectieve arbeidsovereenkomst wensen de ondertekenende partijen de door hen in het kader van de sectorale onderhandelingen 2023-2024 gemaakte afspraken vast te leggen.</p>	<p>Par la présente convention collective de travail, les parties signataires souhaitent préciser les accords qu’elles ont conclus dans le cadre des négociations sectorielles 2023-2024.</p>

Waar nodig, zullen deze afspraken verder uitgewerkt worden in specifieke uitvoerings-cao's.	Le cas échéant, ces accords seront précisés dans des CCT d'exécution spécifiques.
De ondertekenende partijen vragen dat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.	Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.
Artikel 3 - Koopkrachtpremie	Article 3 – Prime pouvoir d'achat
§1. Uitvoerings-cao	§1. CCT d'exécution
<p>In toepassing van art. 19quiquies, §5 van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en van de Wet van 24 mei 2023 houdende maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2023-2024, hebben de ondertekenende partijen afspraken gemaakt omtrent een sectoraal regime voor de toekenning van een koopkrachtpremie aan de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden tewerkgesteld in PC 209.</p> <p>Deze afspraken zijn vastgelegd in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst "Koopkrachtpremie" van 25 september 2023.</p>	<p>En application de l'article 19quiquies, §5 de l'Arrêté Royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs et de la loi du 24 mai 2023 portant des mesures en matière de négociation salariale pour la période 2023-2024, les parties signataires ont pris des dispositions en ce qui concerne un régime sectoriel d'octroi d'une prime pouvoir d'achat aux travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail d'employé dans la CP 209.</p> <p>Ces accords sont conclus dans une convention collective de travail séparée « Prime pouvoir d'achat » du 25 septembre 2023.</p>
<p>De hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomst herneemt de in §2 opgenomen afspraken tussen de ondertekenende partijen.</p> <p>In geval van onduidelijkheden, prevaleert de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst "Koopkrachtpremie".</p>	<p>La convention collective de travail susmentionnée réaffirme les accords entre les parties signataires repris dans §2.</p> <p>En cas d'ambiguïté, le texte de la convention collective "Prime pouvoir d'achat" prévaut.</p>
§2. Afspraken inzake de koopkrachtpremie	§2. Accords concernant la prime pouvoir d'achat
<p>Bedienden tewerkgesteld als uitzendkracht hebben recht op de koopkrachtpremie onder dezelfde voorwaarden als bedienden in dienst van de gebruiker.</p> <p>Minimumdrempel en minimumbedrag Toekenning van een koopkrachtpremie in alle ondernemingen met een ROA in 2022 van 3% of meer.</p>	<p>Les employés intérimaires ont droit à une prime pouvoir d'achat sous les mêmes conditions que les employés en service chez l'utilisateur.</p> <p>Seuil et montant minimum Octroi d'une prime pouvoir d'achat dans toutes les entreprises dont le ROA en 2022 est supérieur ou égal à 3 %.</p> <p>Le montant minimum de la prime pouvoir d'achat dans ces entreprises est de 200 euros.</p>

<p>De koopkrachtpremie in deze ondernemingen bedraagt minimaal 200 euro.</p> <p>Onder ROA wordt verstaan, de Return on Assets, zijnde het bedrijfsresultaat (code 9901 van de jaarrekening) gedeeld door het totaal van de balans (code 10/49 of 20/58).</p>	<p>Le ROA est défini comme le Return on Assets, c'est-à-dire le résultat d'exploitation (code 9901 des comptes annuels) divisé par le total du bilan (code 10/49 ou 20/58).</p>
<p>Schaal</p> <p>Ondernemingen die voldoen aan de minimumdrempel en die bovendien in 2022 een bedrijfsresultaat (code 9901) boeken dat voldoet aan de onderstaande criteria, dienen een hogere koopkrachtpremie toe te kennen overeenkomstig onderstaande tabel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in functie van de bedrijfswinst (code 9901) in boekjaar 2022 in vergelijking met de gemiddelde bedrijfswinst (code 9901) in de periode van 2018 tot en met 2021. - bedragen: <ul style="list-style-type: none"> o 350 euro: als code 9901 in 2022 minstens 15% hoger is dan code 9901 over 2018-2021; o 500 euro: als code 9901 in 2022 minstens 25% hoger is dan code 9901 over 2018-2021; o 750 euro: als code 9901 in 2022 minstens 50% hoger is dan code 9901 over 2018-2021. 	<p>Échelle</p> <p>Les entreprises qui atteignent le seuil minimal et qui, en outre, enregistrent en 2022 un bénéfice d'exploitation (code 9901) répondant aux critères ci-dessous, doivent accorder une prime pouvoir d'achat plus élevée conformément au tableau ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en fonction du résultat d'exploitation (code 9901) de l'exercice 2022 par rapport au résultat d'exploitation moyen (code 9901) de la période de 2018 à 2021 inclus. - montants : <ul style="list-style-type: none"> o 350 euros : si le code 9901 en 2022 est au moins 15% supérieur au code 9901 sur 2018-2021 ; o 500 euros : si le code 9901 en 2022 est au moins 25% supérieur au code 9901 sur 2018-2021 ; o 750 euros : si le code 9901 en 2022 est au moins 50% supérieur au code 9901 sur 2018-2021.
<p>Plafond</p> <ul style="list-style-type: none"> - De totale kost van de koopkrachtpremies van alle werknemers kan niet hoger zijn dan 33% van de bedrijfswinst van het bedrijf in 2022. - Indien nodig proratering van het bedrag. 	<p>Plafond</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le coût total des primes de pouvoir d'achat de tous les travailleurs ne pourra pas dépasser 33 % du bénéfice d'exploitation de l'entreprise en 2022. - Calculer le montant au prorata si nécessaire.
<p>Berekeningsmodaliteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> - De parameters (ROA en code 9901) worden getoetst op het niveau van de jaarrekening (juridische entiteit). - In de berekening van het gemiddelde wordt in de teller een bedrijfsverlies in een bepaald jaar gelijkgesteld aan 0 en wordt als jaar meegeteld in de noemer. <p>Voorbeeld: 2 jaren met bedrijfswinst (2018: +100 en 2019: +100) en 2 jaren met bedrijfsverlies (2020: -100 en 2021: -100) geeft</p>	<p>Modalités de calcul</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les paramètres (ROA et code 9901) sont évalués au niveau des comptes annuels (entité juridique). - Dans le calcul de la moyenne une perte d'exploitation dans une année donnée est assimilée à 0 dans le numérateur et l'année est prise en compte dans le dénominateur. - Exemple : 2 années avec des bénéfices d'exploitation (2018: +100 et 2019: +100) et 2 années avec perte d'exploitation (2020: -100 en

<p>het volgende resultaat $(100 + 100 + 0 + 0) / 4 = 50$.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wanneer het boekjaar niet samenvalt met het kalenderjaar, telt de jaarrekening van het boekjaar met het meeste maanden in het kalenderjaar 2022 (en idem dito voor andere boekjaren in de referteperiode 2018-2021). - Wanneer het boekjaar eindigt op 30/6, telt de jaarrekening van het boekjaar dat eindigt in 2022 (en idem dito voor andere boekjaren in de referteperiode 2018-2021). - Wanneer een boekjaar meer dan 12 maanden telt, wordt dat in de berekeningswijze gelijkgesteld met een boekjaar van 12 maanden (referteperiode voor de toepassing van de schaal is dan 4 boekjaren voorafgaand aan het boekjaar 2022). - Wanneer niet voor elk jaar van de periode 2018-2021 een jaarrekening beschikbaar is, wordt het gemiddelde berekend op basis van de beschikbare jaarrekeningen. - Wanneer de bedrijfswinst en/of de ROA geen relevante parameters zijn, dringt een opting-out zich op. 	<p>2021: -100) donne le résultat suivant $(100 + 100 + 0 + 0) / 4 = 50$.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lorsque l'exercice ne coïncide pas avec l'année civile, les comptes annuels de l'exercice avec le plus de mois dans l'année civile 2022 sont pris en compte (et idem pour les autres exercices de la période de référence 2018-2021). - Lorsque l'exercice se termine au 30/6, les comptes annuels de l'exercice clôturé en 2022 sont pris en compte (et idem pour les autres exercices de la période de référence 2018-2021). - Si un exercice comporte plus de 12 mois, celui-ci est traité dans la méthode de calcul comme un exercice de 12 mois (la période de référence pour l'application du barème est alors de 4 exercices antérieurs à l'exercice 2022). - Lorsque les comptes annuels ne sont pas disponibles pour chaque année de la période 2018-2021, la moyenne est calculée sur la base des comptes annuels disponibles. - Lorsque les bénéfices d'exploitation et/ou le ROA ne sont pas des paramètres pertinents, un opting-out s'impose.
<ul style="list-style-type: none"> - Aanrekening van koopkrachtpremies onder de vorm van consumptiecheques die reeds werden toegekend of toegezegd na 28 april 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> - Imputation des primes de pouvoir d'achat sous forme de chèques de consommation déjà octroyés ou promis après 28 avril 2023.
<p>Betalingsmodaliteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - betaling uiterlijk einde 2023; - pro rata de tewerkstelling (deeltijds en nieuwe indiensttredingen) in de periode tussen 1 oktober 2022 en 30 september 2023; - pro rata gewerkte en (cf. sectorale cao ecocheques) gelijkgestelde dagen tussen 1 oktober 2022 en 30 september 2023; - aan bedienden met minstens 1 maand dienst op datum van betaling; - aan bedienden in dienst op de datum van betaling. 	<p>Modalités de paiement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - payable fin 2023 au plus tard ; - au prorata de l'emploi (temps partiel et nouvelles recrues) au cours de la période comprise entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2023 ; - au prorata des jours travaillés et assimilés (cf. la CCT sectorielle écochèques) entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2023 ; - aux employés ayant au moins 1 mois de service à la date du paiement ; - aux employés en service à la date du paiement
<p>Een bediende die in dienst is getreden na bovenvermelde referteperiode (tussen 1 oktober 2022 en 30 september 2023), minstens een maand anciënniteit heeft en nog in dienst is op het ogenblik van de uitbetaling van de koopkrachtpremie, krijgt forfaitair een twaalfde van een koopkrachtpremie uitbetaald. Voor iedere bediende, actief in de bovenvermelde referteperiode met minstens een maand anciënniteit en nog in dienst op het ogenblik</p>	<p>Un employé qui entre en service après la période de référence (entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2023), qui a au moins 1 mois d'ancienneté au moment du paiement de la prime de pouvoir d'achat, et qui est encore en service au moment du paiement, reçoit un montant forfaitaire d'un douzième d'une prime de pouvoir d'achat. Pour chaque employé, actif dans la période de référence susmentionnée, ayant un mois</p>

van de uitbetaling van de koopkrachtpremie, die door de proratering recht heeft op minder dan één twaalfde koopkrachtpremie wordt de koopkrachtpremie afgerond naar één twaalfde koopkrachtpremie.	d'ancienneté et encore en service au moment du paiement de la prime de pouvoir d'achat, qui par la proratisation a droit à moins d'un douzième de prime pouvoir d'achat, cette prime de pouvoir d'achat est arrondie à un douzième.
§3. Opting-out	§3. Opting-out
De werkgever en de vakbondsafvaardiging kunnen overeenkomen om de sectorale regeling betreffende de koopkrachtpremie vastgelegd in de hierboven vermelde uitvoerings-cao niet toe te passen en in plaats daarvan te voorzien in een bedrijfsspecifieke koopkrachtpremie. Bij ontstentenis van een vak-bondsafvaardiging, beslist de werkgever mits het akkoord van de meerderheid van de bedienden. Het akkoord inzake deze opting-out en het bedrijfs-eigen voordeel moeten het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak ten laatste op 31 oktober 2023. In deze collectieve arbeidsovereenkomst voegt men een verantwoording toe dat men een onderneming is waar tijdens de crisis goede resultaten zijn behaald. Bij gebreke aan dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst is de sectorale regeling betreffende de koopkrachtpremie van toepassing.	L'employeur et sa délégation syndicale peuvent convenir de ne pas appliquer le régime sectoriel relatif à la prime pouvoir d'achat fixé dans la CCT d'exécution mentionnée ci-dessus et de prévoir à la place une prime pouvoir d'achat spécifique à l'entreprise. En l'absence d'une délégation syndicale, l'employeur prend cette décision avec l'accord de la majorité des employés. L'accord sur cet opting out et l'avantage spécifique à l'entreprise doivent faire l'objet d'une convention collective conclue au niveau de l'entreprise au plus tard le 31 octobre 2023 inclus. Dans cette convention collective de travail, on ajoute une justification selon laquelle on est une entreprise où de bons résultats ont été obtenus pendant la crise. En l'absence d'une telle convention collective de travail, le régime sectoriel relatif à la prime pouvoir d'achat s'applique.
Artikel 4 - Mobiliteit	Article 4 - Mobilité
Met ingang van 1 januari 2024 worden de hierna volgende aanpassingen aangebracht in de cao van 10/01/2022 inzake de tussenkomst in de vervoerskosten van de werkgever (reg.nr.: 173451/CO/209).	A partir du 1er janvier 2024, les adaptations suivantes sont apportées à la CCT du 10/01/2022 relatif à l'intervention de l'employeur dans les frais de transport (n° d'enreg. : 173451/CO/209).
§1. Aanpassing aan de levensduurte van de werkgeverstussenkomst in het woon-werkverkeer voor andere vervoersmiddelen dan fiets en openbaar vervoer: - Aanpassing basisbedrag per km met 12,5%; - Aanpassing van het minimumbedrag per dag en van het maximumbedrag per dag met 12,5%.	§1. Adaptation au coût de la vie de l'intervention de l'employeur dans le trajet domicile-travail par d'autres moyens de transport que le vélo et les transports en commun : - Adaptation du montant de base par km de 12,5% - Adaptation du montant minimum par jour et du montant maximum par jour de 12,5%.
§2. Aanpassing aan de levensduurte van de fietsvergoeding: - Aanpassing basisbedrag per km naar 0,27 euro; - Aanpassing maximumbedrag per dag naar 10,80 euro.	§2. Adaptation au coût de la vie de l'indemnité vélo: - Adaptation du montant de base par km à 0,27 euros ;

	- Adaptation du montant maximum par jour à 10,80 euros.
§3. Aanpassing aan de levensduurte van de tussenkomst van de werkgever in het woon-werkverkeer met het openbaar vervoer: - Aanpassing van de bedragen (vastgesteld overeenkomstig cao 19/9) met 12,5%; - Als voorafname op toekomstige verhogingen van de tussenkomst voorzien in cao 19/9.	§3. Adaptation au coût de la vie de l'intervention de l'employeur dans le trajet domicile-travail en transports publics: - Adaptation des montants (déterminés conformément à la CCT 19/9) de 12,5% ; - En tant qu'avance sur des augmentations futures de l'intervention prévue dans la CCT 19/9.
§4. Sectorale aanbeveling openbaar vervoer: - Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om gebruik te maken van de derdebetalersregeling. Dit kan een extra stimulans zijn om het openbaar vervoer te gebruiken om naar het werk te gaan. - De partijen zullen de ondernemingen wijzen op de correcte kostenimpact van het gebruik van de derdebetalersregeling, rekening houdend met de mogelijkheid van BTW-aftrek.	§4. Recommandation sectorielle transport public: - Il est recommandé aux entreprises de faire appel au système du tiers payant. Cela peut être une incitation supplémentaire à utiliser les transports publics pour se rendre au travail. - Les parties rappelleront aux entreprises l'impact correct sur les coûts de l'utilisation du système de tiers payant, en tenant compte de la possibilité de déduire la TVA.
§5. Verhoging van het loonplafond voor de werkgevers-tussenkomst tot 6.500 euro voor andere vervoermiddelen dan het openbaar vervoer.	§5. Augmentation du plafond salarial pour la contribution de l'employeur à 6.500 euros pour les autres moyens de transport que le transport public.
Artikel 5 – Gewaarborgde minimum maandwedde	Article 5 – Appointement minimum mensuel
De sectorale gewaarborgde minimum maandwedde zal verhoogd worden met 85 euro op 1 januari 2025.	L'appointement mensuel minimum garanti au niveau du secteur sera augmenté de 85 euros au 1 ^{er} janvier 2025.
Artikel 6 – Tijdelijke werkloosheid	Article 6 – Chômage temporaire
Het basisbedrag en de toeslag per schijf van 50 euro van de inkomensgarantie bij tijdelijke werkloosheid, bedoeld in de cao van 4 juli 2022 (reg. 174720/CO/209), worden geïndexeerd met 8,14% (index juli 2022) + 6,05% (index juli 2023) vanaf 1/10/2023.	Le montant de base et le complément par tranche de 50 euros de la garantie de revenu de l'allocation complémentaire en cas de chômage temporaire, visée par la CCT du 4 juillet 2022 (enreg. 174720/CO/209), seront indexés de 8,14% (indexation juillet 2022) + 6,05% (indexation juillet 2023) à partir du 1/10/2023.
Artikel 7 - Sociaal Fonds Bedienden (SFBM)	Article 7 - Fonds Social Employés (FSEM)
§1. Tussenkomst bij halftijdse landingsbanen	§1. Intervention pour les emplois de fin de carrière à mi-temps
De ondertekenende partijen verbinden zich tot de uitfasering van de tussenkomst bij halftijdse	Les parties signataires s'engagent à la suppression progressive de l'intervention pour les emplois de fin

<p>landingsbanen vanaf 58 jaar zoals bedoeld in de cao van 4 juli 2022 betreffende de aanvullende vergoeding bij tijdskrediet landingsbanen (reg.nr. 174719/CO/209), volgens onderstaande modaliteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verderzetten van bestaande regime tot 31/12/2024; - Behoud van uitkeringen voor lopende dossiers (eerste recht op uitkering) op 31/12/2024; - Stopzetting voor nieuwe dossiers vanaf 01/01/2025. 	<p>de carrière à mi-temps à partir de 58 ans, visée par la CCT du 4 juillet 2022 concernant l'indemnité complémentaire en cas de crédit-temps emplois de fin de carrière (n° d'enreg. 174719/CO/209), selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien du régime existant jusqu'au 31/12/2024 ; - Maintien des prestations pour les dossiers en cours (premier droit à une allocation) au 31/12/2024 ; - Cessation pour les nouveaux dossiers à partir du 01/01/2025.
<p>§2. Gemeenschappelijke actie werkbare loopbanen</p>	<p>§2. Action conjointe carrières faisables</p>
<p>In het kader van werkbare loopbanen, bevestigen de partijen hun akkoord om gemeenschappelijk actie te ondernemen bij de bevoegde instanties met het oog op mogelijke aanpassingen aan de wetgeving inzake:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het parafiscaal regime van de aanvullende vergoedingen bij halftijdse landingsbanen; - de leeftijdsvoorwaarden en gelijkstellingen inzake wettelijk pensioen van zachte sectorale landingsbanen. <p>De concrete stappen zullen voorafgaand besproken worden binnen de respectieve organisaties en vervolgens tussen de ondertekenende partijen.</p>	<p>Dans le cadre de carrières faisables, les parties confirment leur accord pour entreprendre une action conjointe avec les instances compétentes en vue d'ajustements possibles de la législation concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le régime parafiscal des indemnités complémentaires pour emplois de fin de carrière à mi-temps ; - les conditions d'âge et d'assimilation de la pension légale pour les emplois de fin de carrière adoucis. <p>Les démarches concrètes seront discutées au préalable au sein des organisations respectives et ensuite entre les parties signataires.</p>
<p>§3. Syndicale waarborgen</p>	<p>§3. Garanties syndicales</p>
<p>Met ingang van 1 januari 2024 wordt door het SFBM een bijkomende werkgeversbijdrage van 0,03% van de in de statuten voorziene bijdragebasis geïnd voor de financiering van de syndicale waarborgen.</p> <p>Met ingang van 1 januari 2025 wordt door het SFBM een extra bijkomende werkgeversbijdrage van 0,02% van de in de statuten voorziene bijdragebasis geïnd voor de financiering van de syndicale waarborgen.</p>	<p>À partir du 1er janvier 2024, une cotisation patronale supplémentaire à hauteur de 0,03 % de la base de cotisation prévue par les statuts sera perçue par le FSEM pour financer les garanties syndicales.</p> <p>À partir du 1er janvier 2025, une cotisation patronale supplémentaire à hauteur de 0,02 % de la base de cotisation prévue par les statuts extra sera perçue par le FSEM pour financer les garanties syndicales.</p>
<p>Artikel 8 - Opleiding</p>	<p>Article 8 - Formation</p>
<p>§1. Individueel opleidingsrecht</p>	<p>§1. Droit individuel de formation</p>

<p>In toepassing van artikel 53, 1° van de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, wordt het volgende afgesproken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verhoging van het overdraagbaar individueel opleidingsrecht van 24 uren naar 32 uren vanaf 2024, 36 uren vanaf 2025 en 40 uren vanaf 2026. - Behoud definitie opleiding formeel en informeel. - Behoud initiatief en opleidingsplicht voor werknemer en werkgever. - Evaluatie van het sectoraal opleidingskader in een werkgroep. 	<p>En application de l'article 53, 1° de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, il est convenu ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmentation du droit individuel de formation transférable de 24 heures à 32 heures à partir de 2024, 36 heures à partir de 2025 et 40 heures à partir de 2026. - Maintien de la définition de formation formelle et informelle. - Maintien initiative et obligation de formation pour le travailleur et l'employeur. - Evaluation du cadre sectoriel de formation en groupe de travail.
<p>§2. Scholingsbeding</p>	<p>§2. Clause d'écolage</p>
<p>Verlenging tot 01/01/2025 van de bestaande bepaling scholingsbeding: vormingen die financieel ondersteund worden door de sectorale opleidingsfondsen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.</p>	<p>Prolongation jusqu'au 01/01/2025 de la disposition existante clause d'écolage : les formations soutenues financièrement par les fonds sectoriels de formation sont exclues de l'application de la clause d'écolage.</p>
<p>§3. Opleidings-cv</p>	<p>§3. CV de formation</p>
<p>Onderzoek van de activering van het sectoraal initiatief 'opleidings-cv' zonder administratieve overlast en mits toepassing van het 'only once'-principe, rekening houdende met andere gelijkaardige politieke initiatieven.</p>	<p>Examiner l'activation de l'initiative sectorielle "CV de formation" sans charge administrative et sous réserve de l'application du principe "une seule fois", tenant compte d'autres initiatives politiques similaires.</p>
<p>Artikel 9 - Werkloosheid met bedrijfstoelage</p>	<p>Article 9 - Régimes de chômage avec complément d'entreprise</p>
<p>Alle bestaande bepalingen worden verlengd tot 30/6/2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zware beroepen 33 jaar loopbaan; - Zware beroepen 35 jaar loopbaan; - Lange loopbaan van 40 jaar; - Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid op vraag werknemer vanaf ofwel 62 jaar, ofwel na 42 jaar beroepsverleden tot 31/12/2026 (indien ontslag ten laatste 30/6/2025). 	<p>Tous les régimes existants sont prolongés jusqu'au 30/6/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Métiers lourds 33 ans de carrière ; - Métiers lourds 35 ans de carrière ; - Longue carrière de 40 ans ; - Exemption de disponibilité adaptée sur demande du travailleur à partir de 62 ans ou après une carrière professionnelle de 42 ans jusqu'au 31/12/2026 (si licenciement au plus tard 30/6/2025).
<p>Artikel 10 - Landingsbanen en tijdscrediet</p>	<p>Article 10 - Emplois fin de carrière et crédit-temps</p>
<p>De regimes voorzien in de cao van 3 juli 2023, landingsbanen 2023 – verlenging, reg. nr. 181518/CO/209, worden verlengd tot 30/6/2025:</p>	<p>Les régimes prévus par la CCT du 3 juillet 2023, emplois de fin de carrière 2023 – prolongation, n°</p>

<ul style="list-style-type: none"> - landingsbanen voor lange loopbaan en voor zware beroepen vanaf 55 jaar in 4/5 en halftijds arbeidsregime. <p>Daarnaast worden de afspraken van onbepaalde duur opgenomen in de cao van 20 december 2021 inzake tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (reg.nr. 171218/CO/209) herbevestigd:</p> <ul style="list-style-type: none"> - landingsbaan zonder uitkering vanaf de leeftijd van 50 en 28 jaar loopbaan en halftijds en voltijds tijdskrediet met motief. <p>Tenslotte zullen de ondertekenende partijen uitvoering geven aan de volgende afspraken :</p> <ul style="list-style-type: none"> - versoepeling drempel 5%: afschaffing van de huidige procedure (goedkeuring van het Paritair Comité en ondernemings-cao) bij beslissing tot verhoging van de drempel; - verlengen premies Vlaams Gewest. 	<p>d'enreg. 181518/CO/209, sont prolongés au 30/6/2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - emplois de fin de carrière pour les longues carrières ou métiers lourds à partir de 55 ans à 4/5 et à mi-temps. <p>En outre, les accords à durée indéterminée inclus dans la CCT du 20 décembre 2021 sur le crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière (n° d'enreg. 171218/CO/209) sont réaffirmés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - emplois de fin de carrière sans allocation à partir de 50 ans et 28 ans de carrière et crédit-temps avec motif à mi-temps ou temps plein. <p>Enfin, les parties signataires mettront en œuvre les accords suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assouplissement seuil 5% : suppression de la procédure actuelle (approbation par la CP et conclusion d'une CCT d'entreprise) en cas de décision d'augmenter le seuil ; - prolongation primes de la Région flamande.
<p>Artikel 11 - Loopbaanverlof</p>	<p>Article 11 - Congé de carrière</p>
<p>De cao van 10 januari 2022 inzake loopbaanverlof, reg. nr. 173452/CO/209 wordt als volgt aangepast:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3^{de} dag loopbaanverlof vanaf de leeftijd van 60 jaar vanaf 1 januari 2024. 	<p>La CCT du 10 janvier 2022 concernant le congé de carrière, n° d'enreg. 173452/CO/209, est modifiée comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dès le 1^{er} janvier 2024, 3^{ème} jour de congé de carrière à partir de l'âge de 60 ans.
<p>Artikel 12 - Klein verlet</p>	<p>Artikel 12 - Petit chômage</p>
<p>De cao van 12 september 2022 inzake kort verzuim, reg. nr.: 175627/CO/209 wordt als volgt aangepast:</p> <ul style="list-style-type: none"> - versoepelingen voor nieuw samengestelde gezinnen mits duidelijke afbakening van gezinssituaties (te bespreken bij het opstellen van de gecoördineerde tekst); - gebruikelijke afscheidsrituelen bij één van de in België erkende erediensten gelijkstellen aan de dag van de begrafenis mits keuze tussen afscheidsrituelen OF de dag van de begrafenis; - ondertekening gecoördineerde tekst met het oog op algemeen verbindend verklaring, d.w.z. met integratie van nieuwe regelgeving rouwverlof, adoptieverlof, langdurige pleegzorg, enz. 	<p>La CCT du 12 septembre 2022 concernant le petit chômage, n° d'enreg. 175627/CO/209, est modifiée comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des assouplissements pour les familles recomposées peuvent être discutés à condition que les situations familiales soient clairement délimitées (à discuter à l'occasion de la rédaction du texte coordonné) ; - assimiler les rituels d'adieu coutumiers à l'un des cultes reconnus en Belgique au jour des funérailles à condition de choisir entre les rituels d'adieu OU le jour des funérailles ; - signature d'un texte coordonné en vue de rendre la CCT obligatoire, c'est-à-dire avec l'intégration de nouvelles réglementations sur le congé de deuil, le congé d'adoption, le placement familial de longue durée, etc.

Artikel 13 – Recht op deconnectie	Article 13 – Droit à la déconnexion
De sectorale sociale partners komen overeen om een suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten over het recht op deconnectie.	Les partenaires sociaux sectoriels conviennent de conclure une convention collective de travail supplétive relative au droit à la déconnexion.
Artikel 14 - 8 mei	Article 14 - 8 mai
Jaarlijks op 8 mei zullen de partijen gezamenlijk een sterk signaal geven tegen racisme en discriminatie in de sector.	Chaque année, le 8 mai, les parties donneront ensemble un signal fort contre le racisme et la discrimination dans le secteur.
Artikel 15 - Werkzekerheid	Article 15 - Sécurité d'emploi
§1. De cao van 20 december 2021 inzake "werkzekerheidsclausule" (reg.nr. 171219/CO/209), verlengd door de CAO van 13 februari 2023 (reg. nr. 178379/CO/209), wordt verlengd voor onbepaalde duur.	§1. La CCT du 20 décembre 2021 concernant la « clause de sécurité d'emploi » (n° d'enreg. 171219/CO/209), prolongée par la CCT du 13 février 2023 (n° d'enreg. 178379/CO/209), est prolongée - à durée indéterminée.
§2. Het sanctiemechanisme voorzien in de in §1 van dit artikel bedoelde cao, wordt aangepast in het kader van de harmonisering arbeiders-bedienden als volgt: sanctie gelijk aan ½ van het loon overeenstemmend met de opzegtermijn berekend op de anciënniteit vanaf 01/01/2014.	§2. Le mécanisme de sanction prévu dans la CCT visée par le §1 de cette article, est modifié dans le cadre de l'harmonisation ouvriers-employés comme suit : sanction égale à ½ du salaire dû pour le délai de préavis calculé sur l'ancienneté à partir du 01/01/2014.
Artikel 16 - Omzetting van de eindejaarspremie in andere voordelen	Article 16 - Conversion de la prime de fin d'année en autres avantages
De partijen onderschrijven en herhalen het belang van de sociale zekerheid, het FBZ en hun goede financiering. Dit zal nogmaals worden bevestigd in het Paritair Comité bij de ondertekening van de hierna vermelde sectorale cao. De provinciale en regionale sectorale cao's met betrekking tot de eindejaarspremie worden aangepast zoals hieronder bepaald: - Toepassingsgebied: in de provincies en regio's waar de sectorale eindejaarspremie minstens een volledig maandloon bedraagt. - In multizetel-ondernemingen met exploitatiezetels in verschillende provincies en/of regio's, waarvan er minstens één valt onder het toepassingsgebied zoals hierboven bepaald, kan het regionaal toepassingsgebied uitgebreid worden mits ondernemings-cao. - Mogelijkheid om de eindejaarspremie om te zetten in vrije dagen of aan te wenden voor fietslease onder de volgende voorwaarden:	Les parties supportent et réitèrent l'importance de la sécurité sociale, le FSE et de leur financement adéquat. Ceci sera réaffirmé au sein de la Commission paritaire lors de la signature de la convention collective sectorielle mentionnée ci-dessous. Les CCT sectorielles provinciales et régionales concernant la prime de fin d'année seront adaptées comme indiqué ci-dessous : - Champs d'application : dans les provinces et régions où la prime de fin d'année correspond au moins à un salaire mensuel complet. - Dans les entreprises multi-sièges ayant des sièges d'exploitation dans différentes provinces et/ou régions, dont au moins un entre dans le champ d'application défini ci-dessus, le champ d'application régional peut être étendu moyennant une CCT d'entreprise.

<ol style="list-style-type: none"> 1. maximum de helft van de eindejaarspremie; 2. mits het afsluiten van een bedrijfs-cao; 3. op basis van vrijwilligheid (individueel akkoord van de werknemer bovenop bedrijfs-cao); 4. op basis van kostenneutraliteit (de omzetting van een deel van de eindejaarspremie mag geen kostenbesparing voor de werkgever inhouden) 5. voorafgaande informatie aan de werknemers over de gevolgen van de omzetting van de eindejaarspremie. <p>De aanpassingen worden doorgevoerd met ingang van de eindejaarspremies over 2023.</p> <p>De partijen verbinden zich ertoe om in de periode 2025-2026 geen verdere aanpassingen aan te brengen aan de mogelijkheid om de sectorale eindejaarspremie om te zetten in andere voordelen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilité de convertir la prime de fin d'année en jours de congé ou de l'utiliser pour le leasing vélo sous les conditions suivantes : <ol style="list-style-type: none"> 1. au maximum la moitié de la prime de fin d'année ; 2. sous réserve de la conclusion d'une CCT d'entreprise ; 3. sur base volontaire (accord individuel du travailleur en plus de la CCT d'entreprise) ; 4. sur base de neutralité des coûts (la conversion d'une partie de la prime de fin d'année ne peut pas entraîner d'économies pour l'employeur) ; 5. information préalable aux travailleurs sur les conséquences de la conversion de la prime de fin d'année. <p>Ces adaptations sont effectuées avec effet à partir des primes de fin d'année pour 2023.</p> <p>Les parties s'engagent à ne pas formuler de nouvelles modifications à la possibilité de convertir la prime sectorielle de fin d'année dans la période 2025-2026.</p>
<p>Artikel 17 - Risicogroepen</p>	<p>Article 17 - Groupes à risque</p>
<p>De CAO van 20 december 2021 (reg.nr. 171254/CO/209) wordt verlengd tot 31 december 2024.</p> <p>De ondertekenende partijen zullen afspraken maken over de verduidelijking van de definities 'risicogroepen' met het oog op de sectorale rapportering, de toewijzing van middelen (% per categorie) en de harmonisering arbeiders/bedienden.</p>	<p>La CCT du 20 décembre 2021 (n° d'enreg. 171254/CO/209) est prolongée au 31 décembre 2024.</p> <p>Les parties signataires s'accorderont sur la clarification des définitions « groupes à risque » aux fins de l'établissement des rapports sectoriels, de l'allocation des ressources (% par catégorie) et de l'harmonisation ouvriers/employés.</p>
<p>Artikel 18 – Ecocheques</p>	<p>Article 18 – Ecochèques</p>
<p>De ondernemingen die ertoe gehouden zijn ecocheques toe te kennen op basis van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen kiezen voor een alternatieve en equivalente besteding van de ecocheques volgens onderstaande procedure en timing:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbonds- 	<p>Les entreprises qui doivent octroyer des écochèques sur base de la convention collective sectorielle peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente des écochèques selon la procédure et le timing prévus ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées dans la

<p>afvaardiging van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan met een alternatieve besteding van de ecocheques.</p> <ul style="list-style-type: none"> - In de multizetelondernemingen wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook op het niveau waarop deze onderhandelingen zullen gevoerd worden. - Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg, moet dit overleg ten laatste op 31 oktober 2023 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst. - In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging dient de alternatieve besteding van de ecocheques ofwel goedgekeurd te worden door het Paritair Comité, ofwel vastgelegd te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten uiterlijk op 31 oktober 2023. - Een afschrift van de aldus gesloten cao moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van het Paritair Comité. 	<p>délégation syndicale de l'entreprise doivent être d'accord sur une affectation alternative des écochèques.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées. - S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 31 octobre 2023, sur une convention collective de travail. - Dans les entreprises sans délégation syndicale l'affectation alternative des écochèques doit soit être approuvée par la Commission paritaire, soit faire l'objet d'une convention collective de travail, qui doit être conclue au plus tard le 31 octobre 2023. - Une copie de la CCT ainsi conclue doit être immédiatement transmise pour information au président de la commission paritaire.
<p>Artikel 19 – Studentenlonen</p>	<p>Article 19 – Salaires d'étudiants</p>
<p>De ondertekenende partijen zullen in een algemeen verbindend verklaarde sectorale cao de mogelijkheid bevestigen om degressieve lonen toe te passen voor jongeren tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor studenten op basis van onderstaande degressieve percentages:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vanaf 18 jaar: 100% - 17,5 jaar: 95% - 17 jaar: 90% - 16,5 jaar: 85% - ≤16 jaar: 80% 	<p>Les parties signataires confirmeront dans une CCT sectorielle de force obligatoire la possibilité d'appliquer des salaires dégressifs pour les jeunes employés dans le cadre de contrats de travail d'étudiant, sur base des pourcentages dégressifs ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> - À.p.d. 18 ans : 100% - 17,5 ans : 95% - 17 ans : 90% - 16,5 ans : 85% - ≤16 ans : 80%
<p>Artikel 20 - Communicatiemiddelen voor werknemersafgevaardigden</p>	<p>Article 20 – Moyens de communication pour représentants du personnel</p>
<p>§1. De werkgevers stellen de in de onderneming beschikbare digitale communicatiemiddelen ter beschikking van de werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraden en comités voor preventie en bescherming op het werk en van de vakbondsafgevaardigden, om in het kader van de uitoefening van hun mandaten te kunnen</p>	<p>§1. Les employeurs mettent à disposition des représentants du personnel au sein des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail, ainsi qu'aux délégués syndicaux, les outils de communication digitaux disponibles dans l'entreprise, pour pouvoir communiquer avec les</p>

communiceren met de werknemers die zij vertegenwoordigen.	travailleurs qu'ils représentent dans le cadre de l'exercice de leurs mandats.
§2. Op ondernemingsvlak worden voorafgaandelijk de nodige afspraken gemaakt over het gebruik van deze communicatiemiddelen, zonder afbreuk te doen aan reeds bestaande afspraken, gewoonten en praktijken.	§2. Au niveau de l'entreprise les accords nécessaires sont convenus au préalable concernant l'utilisation de ces moyens de communication, sans porter préjudice aux accords, usages et pratiques existants.
§3. De afspraken op ondernemingsvlak dienen erover te waken dat het gebruik van de digitale communicatiemiddelen de organisatie van het werk niet verstoort, dat de bescherming van het privéleven wordt gerespecteerd, dat het imago van de onderneming niet wordt geschaad, dat het confidentiële karakter van informatie wordt gerespecteerd en dat de regels en goede praktijken met betrekking tot het gebruik van e-mail, internet en sociale media die in de onderneming van toepassing zijn, worden nageleefd. Deze bepalingen mogen niet als voorwendsel dienen om de syndicale communicatie te verhinderen of te belemmeren.	§3. Les accords au niveau de l'entreprise doivent veiller à ce que l'utilisation des moyens de communication digitaux ne perturbe pas l'organisation du travail, respecte la protection de la vie privée, ne porte pas atteinte à l'image de l'entreprise, respecte la confidentialité des informations et les bonnes pratiques et les règles de conduite applicables dans l'entreprise concernant l'utilisation du courrier électronique, de l'internet et des médias sociaux. Ces dispositions ne peuvent être utilisées comme prétexte pour empêcher ou entraver la communication syndicale.
Artikel 21 – Vakbondsafvaardiging voor kaderleden	Article 21 – Délégation syndicale des cadres
De partijen gaan akkoord om in 2023-2024 de paritaire werkzaamheden te hervatten, op initiatief van de vakbondsorganisaties.	Les parties sont d'accord pour reprendre les travaux paritaires en 2023-2024, à l'initiative des organisations syndicales.
Artikel 22 - Harmonisatie	Article 22 - Harmonisation
De partijen zullen de werkzaamheden van de gemeenschappelijke werkgroep 111-209 (eenheidsclassificatie) verderzetten.	Les parties poursuivront les travaux du groupe de travail commun 111-209 (classification commune).
Artikel 23 - Paritaire beginselverklaring PC 209 "Sociaal overleg van en voor de toekomst"	Article 23 - Déclaration de principes commune CP 209 "Concertation sociale de et pour le futur"
De partijen zullen een beginselverklaring onderschrijven tegen uiterlijk 30 november 2023, gebaseerd op de ontwerp tekst die door Agoria in het Paritair Comité zal worden neergelegd. Bovendien engageren de partijen zich om, aansluitend hierop: - een gemeenschappelijke sensibilisering voor de beginselverklaring te voorzien (alleszins ten aanzien van de sector, bedrijven, werknemers/militanten, maar ook extern);	Les parties souscrivent une déclaration de principes au plus tard le 30 novembre 2023, sur la base du projet de texte qui sera déposé à la Commission paritaire par Agoria. En outre, les parties s'engagent, par la suite : - de prévoir une sensibilisation commune autour de la déclaration de principes (en tout cas à l'attention du secteur, des entreprises, des travailleurs/militants, ainsi qu'en externe) ;

<ul style="list-style-type: none"> - de bedrijven te verzoeken dit te bespreken met hun vakbondsvertegenwoordigers en een eigen reflectie te organiseren; - afspraken te maken over volgende stappen rond dit thema. 	<ul style="list-style-type: none"> - d'inviter les entreprises et leurs représentants syndicaux d'en discuter et d'organiser leur propre réflexion ; - de convenir des prochaines étapes autour de cette question.
Artikel 24 - CAO 104	Article 24 - CCT 104
De sectorale sociale partners bevelen de werkgevers en werknemersvertegenwoordigers in PC 209 aan om aandacht te besteden aan de implementatie en concretisering van CAO 104, met een focus op stimulerende positieve initiatieven.	Les partenaires sociaux sectoriels recommandent aux employeurs et aux représentants des travailleurs de la CP 209 de prêter attention à la mise en œuvre et à la concrétisation de la CCT 104, en mettant l'accent sur l'encouragement des initiatives positives.
Artikel 25 - Sectorale uitdagingen	Article 25 - Défis sectoriels
De sectorale sociale partners engageren zich om in de periode 2023-2024 aandacht te besteden aan de volgende thema's: <ul style="list-style-type: none"> - Paritair overleg met betrekking tot illegale tewerkstelling; - Paritair bespreken van de concurrentiepositie van de sector. 	Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à aborder les thèmes suivants au cours de la période 2023-2024 : <ul style="list-style-type: none"> - Concertation paritaire sur le travail illégal ; - Concertation paritaire sur la compétitivité du secteur.
Artikel 26 - Sociale vrede en naleving van de akkoorden	Article 26 - Paix sociale et respect des accords
De sociale vrede zal verzekerd zijn in de sector tijdens de duurtijd van deze overeenkomst. Deze overeenkomst werd gesloten in een geest van wederzijdse rechten en verplichtingen. Bijgevolg is de naleving van de verplichtingen van elk van de partijen afhankelijk van de eerbiediging door de andere ondertekenaars van hun verplichtingen. Daarom zullen de ondertekenende organisaties deze overeenkomst, met inbegrip van het hoofdstuk betreffende de koopkrachtpremie, naleven en doen naleven.	La paix sociale sera assurée dans le secteur pendant toute la durée du présent accord. Le présent accord est conclu dans un esprit de droits et devoirs mutuels. Par conséquent, le respect des devoirs de chaque partie dépend du respect des devoirs des autres parties signataires. Dès lors, les organisations signataires respecteront et feront respecter cet accord, y compris le chapitre concernant la prime de pouvoir d'achat.
Artikel 27 - Duur	Article 27 - Durée
Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 juli 2023 tot 31 december 2024 of tot de datum zoals opgenomen in het betreffende artikel.	La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1 ^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2024 ou jusqu'à la date indiquée dans l'article concerné.

