

<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 2023</b>	<b>Convention collective de travail du 18 septembre 2023</b>
<b>NATIONAAL AKKOORD 2023-2024</b>	<b>ACCORD NATIONAL 2023-2024</b>
<b>Artikel 1 - Toepassingsgebied</b>	<b>Article 1 – Champ d’application</b>
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van die ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren.	La présente convention collective de travail s’applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l’exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes.
<b>Artikel 2 - Voorwerp</b>	<b>Article 2 - Objet</b>
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.	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.
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.
<b>Artikel 3 - Koopkrachtpremie</b>	<b>Article 3 – Prime pouvoir d’achat</b>
§1. Uitvoerings-cao	§1. CCT d’exécution
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 arbeiders tewerkgesteld in PC 111.	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 la CP 111.
Deze afspraken zijn vastgelegd in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst "Koopkrachtpremie" van 18 september 2023.	Ces accords sont conclus dans une convention collective de travail séparée « Prime pouvoir d’achat » du 18 septembre 2023.

De hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomst herneemt de in §2 opgenomen afspraken tussen de ondertekenende partijen.	La convention collective de travail susmentionnée réaffirme les accords entre les parties signataires repris dans §2.
In geval van onduidelijkheden, prevaleert de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst "Koopkrachtpremie".	En cas d'ambiguïté, le texte de la convention collective "Prime pouvoir d'achat" prévaut.
§2. Afspraken inzake de koopkrachtpremie	§2. Accords concernant la prime pouvoir d'achat
Arbeiders tewerkgesteld als uitzendkracht hebben recht op de koopkrachtpremie onder dezelfde voorwaarden als arbeiders in dienst van de gebruiker.	Ouvriers intérimaires ont droit à une prime pouvoir d'achat sous les mêmes conditions que les ouvriers en service chez l'utilisateur.
Minimumdrempel en minimumbedrag	Seuil et montant minimum
Toekenning van een koopkrachtpremie in alle ondernemingen met een ROA in 2022 van 3% of meer.	Octroi d'une prime pouvoir d'achat dans toutes les entreprises dont le ROA en 2022 est supérieur ou égal à 3 %.
De koopkrachtpremie in deze ondernemingen bedraagt minimaal 200€.	Le montant minimum de la prime pouvoir d'achat dans ces entreprises est de 200 €.
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).	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).
Schaal	Échelle
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.	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.
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- bedragen: <ul style="list-style-type: none"> <li>o 350 euro : als code 9901 in 2022 <math>\geq</math> 15% hoger is dan code 9901 over 2018-2021</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- montants : <ul style="list-style-type: none"> <li>o 350 euros : si le code 9901 en 2022 est <math>\geq</math> 15% supérieur au code 9901 sur 2018-2021</li> </ul> </li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 500 euro : als code 9901 in 2022 <math>\geq</math> 25% hoger is dan code 9901 over 2018-2021</li> <li>○ 750 euro : als code 9901 in 2022 <math>\geq</math> 50% hoger is dan code 9901 over 2018-2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 500 euros : si le code 9901 en 2022 est <math>\geq</math> 25% supérieur au code 9901 sur 2018-2021</li> <li>○ 750 euros : si le code 9901 en 2022 est <math>\geq</math> 50% supérieur au code 9901 sur 2018-2021</li> </ul>
<p>Plafond</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De totale kost van de koopkrachtpremies van alle werknemers kan niet hoger zijn dan 33% van de bedrijfswinst van het bedrijf in 2022.</li> <li>- Indien nodig proratering van het bedrag.</li> </ul>	<p>Plafond</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Calculer le montant au prorata si nécessaire.</li> </ul>
<p>Berekeningsmodaliteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De parameters (ROA en code 9901) worden getoetst op het niveau van de jaarrekening (juridische entiteit)</li> <li>- 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. Voorbeeld : 2 jaren met bedrijfswinst ( 2018: +100 en 2019: + 100) en 2 jaren met bedrijfsverlies (2020: -100 en 2021: -100) geeft het volgende resultaat <math>(100 + 100 + 0 + 0) / 4 = 50</math></li> <li>- 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 referentieperiode 2018-2021)</li> <li>- Wanneer het boekjaar eindigt op 1/7, telt de jaarrekening van het boekjaar dat eindigt in 2022 (en idem dito voor andere boekjaren in de referentieperiode 2018-2021)</li> <li>- Wanneer een boekjaar meer dan 12 maanden telt, wordt dat in de berekeningswijze gelijkgesteld met een boekjaar van 12 maanden (referentieperiode voor de toepassing van de schaal is dan 4 boekjaren voorafgaand aan het boekjaar 2022)</li> <li>- Wanneer niet voor elk jaar van de periode 2018-2021 een jaarrekening beschikbaar is, wordt het gemiddelde berekend op basis van de beschikbare jaarrekeningen</li> </ul>	<p>Modalités de calcul</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les paramètres (ROA et code 9901) sont évalués au niveau des comptes annuels (entité juridique).</li> <li>- 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 2021: -100) donne le résultat suivant <math>(100 + 100 + 0 + 0) / 4 = 50</math></li> <li>- 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)</li> <li>- Lorsque l'exercice se termine au 1/7, 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)</li> <li>- 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)</li> <li>- 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.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wanneer de bedrijfswinst en/of de ROA geen relevante parameters zijn, dringt een opting-out zich op.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lorsque les bénéficiaires d'exploitation et/ou le ROA ne sont pas des paramètres pertinents, un opting-out s'impose.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aanrekening van koopkrachtpremies onder de vorm van consumptiecheques die reeds werden toegekend of toegezegd na 28 april 2023.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Imputation des primes de pouvoir d'achat sous forme de chèques de consommation déjà octroyés ou promis après 28 avril 2023.</li> </ul>
<p>Betalingsmodaliteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- betaling uiterlijk einde 2023</li> <li>- pro rata de tewerkstelling (deeltijds en nieuwe indiensttredingen) in de periode tussen 1 oktober 2022 en 30 september 2023</li> <li>- pro rata gewerkte en (cf. sectorale cao ecocheques) gelijkgestelde dagen tussen 1 oktober 2022 en 30 september 2023</li> <li>- aan arbeiders met minstens 1 maand dienst op datum van betaling</li> <li>- aan arbeiders in dienst op de datum van betaling</li> </ul>	<p>Modalités de paiement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- payable fin 2023 au plus tard</li> <li>- au prorata de l'emploi (temps partiel et nouvelles recrues) au cours de la période comprise entre le 1er octobre 2022 et le 30 septembre 2023</li> <li>- au prorata des jours travaillés et assimilés (cf. la CCT sectorielle écochèques) entre le 1er octobre 2022 et le 30 septembre 2023</li> <li>- aux ouvriers ayant au moins 1 mois de service à la date du paiement</li> <li>- aux ouvriers en service à la date du paiement</li> </ul>
<p>Een arbeider die in dienst is getreden na bovenvermelde referentieperiode (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 arbeider, actief in de bovenvermelde referentieperiode met minstens een maand anciënniteit en nog in dienst op het ogenblik 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.</p>	<p>Un ouvrier qui entre en service après la période de référence (entre le 1er 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 ouvrier, actif dans la période de référence susmentionnée, ayant un mois 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.</p>
<p>§3. Opting-out</p>	<p>§3. Opting-out</p>
<p>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 vakbondsafvaardiging, beslist de werkgever mits het akkoord van de meerderheid van de arbeiders. Het</p>	<p>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 ouvriers, L'accord sur cet opting out et l'avantage</p>

<p>akkoord inzake deze opting-out en het bedrijfseigen 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.</p>	<p>spécifique à l'entreprise doivent faire l'objet d'une convention collective conclue au niveau de l'entreprise au plus tard le 31 octobre 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.</p>
<p><b>Artikel 4 - Mobiliteit</b></p>	<p><b>Article 4 - Mobilité</b></p>
<p>Met ingang van 1 januari 2024 worden de hierna volgende aanpassingen aangebracht in de cao van 20/12/2021 inzake de tussenkomst in de vervoerskosten van de werkgever (reg.nr.: 172257/CO/111).</p>	<p>A partir du 1er janvier 2024, les adaptations ci-suivantes sont apportées à la CCT du 20/12/2021 relatif à l'intervention de l'employeur dans les frais de transport (n° d'enreg. : 172257/CO/111).</p>
<p>§1. Aanpassing aan de levensduurte van de werkgeverstussenkomst in het woon-werkverkeer voor andere vervoersmiddelen dan fiets en openbaar vervoer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aanpassing basisbedrag per km met 12,5%</li> <li>- Aanpassing van het minimumbedrag per dag en van het maximumbedrag per dag met 12,5%</li> </ul>	<p>§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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptation du montant de base par km de 12,5%</li> <li>- Adaptation du montant minimum par jour et du montant maximum par jour de 12,5%</li> </ul>
<p>§2. Aanpassing aan de levensduurte van de fietsvergoeding:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aanpassing basisbedrag per km naar 0,27€</li> <li>- Aanpassing maximumbedrag per dag naar 10,80€</li> </ul>	<p>§2. Adaptation au coût de la vie de l'indemnité vélo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptation du montant de base par km à 0,27€</li> <li>- Adaptation du montant maximum par jour à 10,80€</li> </ul>
<p>§3. Aanpassing aan de levensduurte van de tussenkomst van de werkgever in het woon-werkverkeer met het openbaar vervoer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aanpassing van de bedragen (vastgesteld overeenkomstig cao 19/9) met 12,5%</li> <li>- Als voorafname op toekomstige verhogingen van de tussenkomst voorzien in cao 19/9</li> </ul>	<p>§3. Adaptation au coût de la vie de l'intervention de l'employeur dans le trajet domicile-travail en transports publics:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptation des montants (déterminés conformément à la CCT 19/9) de 12,5%.</li> <li>- En tant qu'avance sur des augmentations futures de l'intervention prévue dans la CCT 19/9</li> </ul>
<p>§4. Sectorale aanbeveling openbaar vervoer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om gebruik te maken van de derdebetalersregeling.</li> </ul>	<p>§4. Recommandation sectorielle transport public:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il est recommandé aux entreprises de faire appel au système du tiers payant. Cela peut être une</li> </ul>

<p>Dit kan een extra stimulans zijn om het openbaar vervoer te gebruiken om naar het werk te gaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De partijen zullen de ondernemingen wijzen op de correcte kostenimpact van het gebruik van de derdebetalersregeling, rekening houdend met de mogelijkheid van BTW-aftrek.</li> </ul>	<p>incitation supplémentaire à utiliser les transports publics pour se rendre au travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> </ul>
<p><b>Artikel 5 – Fonds voor Bestaanszekerheid</b></p>	<p><b>Article 5 – Fonds de Sécurité d’Existence</b></p>
<p>§1. Verlenging en indexering</p>	<p>§1. Prolongation et indexation</p>
<p>De ondertekenende partijen verbinden zich tot uitvoering van de hierna volgende afspraken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verlenging tot en met 30 juni 2025 van de volgende bepalingen van bepaalde duur van de statuten van het FBZ (CAO van 16 december 2019 inzake de wijziging en coördinatie van de statuten van het "Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid", reg.nr. 156835/CO/111): <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bijdrage bijzondere compensatietoeslag van 0,60% en 0,10%: artikel 14, §3, 1<sup>ste</sup> en 4<sup>de</sup> alinea</li> <li>▪ Bijdrage risicogroepen van 0,10%: artikel 14, §5, 5<sup>de</sup> alinea</li> <li>▪ Tussenkost oudere zieken: artikel 22, 1<sup>ste</sup> alinea</li> </ul> </li> <li>- Indexering van de volgende vergoedingen: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Volledige werkloosheid: indexering met 2% bij de overschrijding(en) van de spilindex in de periode 2023-2024.</li> <li>▪ Tijdelijke werkloosheid: indexering per 1/7/2023 met 8,14% (index juli 2022) + 6,05% (index juli 2023)</li> <li>▪ Ziekte: indexering per 1/7/2023 met 8,14% + 6,05%</li> <li>▪ Kinderopvang: indexering met 8,14% + 6,05% van de tussenkomsten op basis van attesten 2023, 2024 en 2025</li> </ul> </li> </ul>	<p>Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les accords suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prolongation jusqu'au 30 juin 2025 des dispositions suivantes à durée déterminée des statuts du FSE (CCT du 16 décembre 2019 relative à la modification et à la coordination des statuts du "Fonds pour la sécurité d'existence des fabrications métalliques", n° d'enreg. 156835/CO/111) : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cotisation allocation spéciale compensatoire de 0,60 % et de 0,10 %: article 14, §3, alinéa 1 et 4</li> <li>▪ Cotisation groupes à risque de 0,10 %: article 14, §5, alinéa 5</li> <li>▪ Intervention malades âgés: article 22, alinéa 1</li> </ul> </li> <li>- Indexation des interventions ci-après: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Chômage complet: indexation de 2% en cas de dépassement de l'indice-pivot dans la période 2023-2024</li> <li>▪ Chômage temporaire: indexation le 1/7/2023 de 8,14% (indexation juillet 2022) + 6,05% (indexation juillet 2023)</li> <li>▪ Maladie: indexation le 1/7/2023 de 8,14% + 6,05%</li> <li>▪ Accueil d'enfants: indexation de 8,14% + 6,05% des interventions sur base d'attestations 2023, 2024 et 2025</li> </ul> </li> </ul>
<p>§2. Tussenkost bij halftijdse landingsbanen</p>	<p>§2. Intervention pour les emplois de fin de carrière à mi-temps</p>

<p>De ondertekenende partijen verbinden zich tot de uitfasering van de tussenkomst bij halftijdse landingsbanen vanaf 58 jaar zoals bedoeld in de cao van 4 juli 2022 betreffende de aanvullende vergoeding bij tijdscrediet landingsbanen (reg.nr. 175621/CO/111), volgens onderstaande modaliteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verderzetten van bestaande regime tot 31/12/2024</li> <li>- Behoud van uitkeringen voor lopende dossiers (eerste recht op uitkering) op 31/12/2024</li> <li>- Stopzetting voor nieuwe dossiers vanaf 01/01/2025</li> </ul>	<p>Les parties signataires s'engagent à la suppression progressive de l'intervention pour les emplois de fin 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. 175621/CO/111), selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maintien du régime existant jusqu'au 31/12/2024</li> <li>- Maintien des prestations pour les dossiers en cours (premier droit à une allocation) au 31/12/2024</li> <li>- Cessation pour les nouveaux dossiers à partir du 01/01/2025</li> </ul>
<p>§3. Tijdelijke werkloosheid</p>	<p>§3. Chômage temporaire</p>
<p>De statuten van het FBZ (CAO van 16 december 2019 inzake de wijziging en coördinatie van de statuten van het "Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid", reg. 156835/CO/111) zullen worden aangevuld met de volgende afspraken:</p> <p>a) Verhoogde tussenkomst van het FBZ bij tijdelijke werkloosheid (compensatie verlaging werkloosheidsuitkering).</p> <p>Bij inwerkingtreding van de door de regering aangekondigde verlaging van de werkloosheidsuitkeringen bij tijdelijke werkloosheid en de verplichte compensatie hiervan door de werkgevers, zal deze compensatie door het FBZ ten laste worden genomen.</p> <p>Ter financiering van deze verhoogde tussenkomst door het FBZ, zal vanaf inwerkingtreding van de maatregel, een bijkomende werkgeversbijdrage geïnd worden.</p> <p>Op basis van de op vandaag gekende parameters (verwachte hoogte van de compensatie), bedraagt deze werkgeversbijdrage 0,19% van de in de statuten voorziene bijdragebasis.</p> <p>Indien het bedrag van de compensatie voor de verlaging van de werkloosheidsuitkeringen bij tijdelijke werkloosheid afwijkt van de verwachte hoogte, zal het bovenvermelde percentage (0,19%) in overleg tussen de sociale partners bijgestuurd worden.</p>	<p>Les statuts du FSE (CCT du 16 décembre 2019 relative à la modification et à la coordination des statuts du "Fonds pour la sécurité d'existence des fabrications métalliques", enreg. 156835/CO/111) seront complétés par les accords suivants :</p> <p>a) Augmentation de l'intervention du FSE en cas de chômage temporaire (compensation pour la réduction des allocations de chômage).</p> <p>En cas d'entrée en vigueur de la réduction des allocations de chômage temporaire annoncée par le gouvernement et de sa compensation obligatoire par les employeurs, cette compensation sera prise en charge par le FSE.</p> <p>Pour financer cette intervention augmentée du FSE, une cotisation patronale supplémentaire sera perçue dès l'entrée en vigueur de la mesure.</p> <p>Sur la base des paramètres connus aujourd'hui (niveau de compensation attendu), cette cotisation patronale s'élève à 0,19 % de la base de cotisation prévue dans les statuts.</p> <p>Si le montant de la compensation pour la réduction des allocations de chômage en cas de chômage temporaire diffère du montant prévu, le pourcentage susmentionné (0,19%) sera ajusté en conséquence en concertation entre les partenaires sociaux.</p>

<p>b) Teneinde een reserve op te bouwen om onvoorzienbare schokken in de tijdelijke werkloosheid op te vangen, zal vanaf 01/01/2024 bovendien een werkgeversbijdrage van 0,06% worden geïnd ten gunste van het FBZ.</p>	<p>b) Afin de constituer une réserve pour absorber les chocs imprévisibles du chômage temporaire, une cotisation patronale de 0,06 % sera perçue en faveur du FSE à partir du 01/01/2024.</p>
<p>c) Bovendien wordt vanaf 1 juli 2023 een extra bijdrage van 0,06% geïnd ter versterking van de financiële situatie van het FBZ. Deze extra bijdrage geldt voor bepaalde duur tot 30 juni 2025. Verlenging van deze maatregel zal voor het einde 2024 worden geëvalueerd in functie van de financiële situatie van het FBZ.</p>	<p>c) En outre, une cotisation supplémentaire de 0,06 % est perçue à partir du 1er juillet 2023. Cette contribution additionnelle est à durée déterminée jusqu'au 30 juin 2025. La prolongation de cette mesure sera évaluée avant fin 2024 en fonction de la situation financière du FSE.</p>
<p>§4. Syndicale premies</p>	<p>§4. Primes syndicales</p>
<p>Met ingang van 1 januari 2024 wordt door het FBZ een bijkomende werkgeversbijdrage van 0,03% van de in de statuten voorziene bijdragebasis geïnd voor de financiering van de syndicale premies .</p> <p>Met ingang van 1 januari 2025 wordt door het FBZ een extra bijkomende werkgeversbijdrage van 0,02% van de in de statuten voorziene bijdragebasis geïnd voor de financiering van de syndicale premies .</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 FSE pour financer les primes 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 FSE pour financer les primes syndicales.</p>
<p><b>Artikel 6 - Opleiding</b></p>	<p><b>Article 6 - Formation</b></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"> <li>- Verhoging van het overdraagbaar individueel opleidingsrecht van 24 uren naar 32 uren vanaf 2024, 36 uren vanaf 2025 en 40 uren vanaf 2026</li> <li>- Behoud definitie opleiding formeel en informeel</li> <li>- Behoud initiatief en opleidingsplicht voor werknemer en werkgever</li> <li>- Evaluatie van het sectoraal opleidingskader in een werkgroep</li> </ul>	<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"> <li>- 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</li> <li>- Maintien de la définition de formation formelle et informelle</li> <li>- Maintien initiative et obligation de formation pour le travailleur et l'employeur</li> <li>- Evaluation du cadre sectoriel de formation en groupe de travail</li> </ul>



§2. Scholingsbeding	§2. Clause d'écolage
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.	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.
<b>Artikel 7 - Werkloosheid met bedrijfstoeslag</b>	<b>Article 7 - Régimes de chômage avec complément d'entreprise</b>
Alle bestaande bepalingen worden verlengd tot 30/6/2025: - Zware beroepen 33 jaar loopbaan - Zware beroepen 35 jaar loopbaan - Lange loopbaan van 40 jaar - Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid op vraag werknemer vanaf ofwel 62 j, ofwel na 42 j beroepsverleden tot 31/12/2026 (indien ontslag ten laatste 30/6/2025)	Tous les régimes existants sont prolongés jusqu'au 30/6/2025: - 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)
<b>Artikel 8 - Landingsbanen en tijdskrediet</b>	<b>Article 8 - Emplois fin de carrière et crédit-temps</b>
De regimes voorzien in de cao van 3 juli 2023, landingsbanen 2023 – verlenging, reg. nr. 181564/CO/111, worden verlengd tot 30/6/2025: - landingsbanen voor lange loopbaan en voor zware beroepen vanaf 55 jaar in 4/5 en halftijds arbeidsregime  Daarnaast worden de afspraken van onbepaalde duur opgenomen in de cao van 20 december 2021 inzake tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (reg.nr. 172391/CO/111) herbevestigd: - landingsbaan zonder uitkering vanaf de leeftijd van 50 en 28 jaar loopbaan en halftijds en voltijds gemotiveerd tijdskrediet  Tenslotte zullen de ondertekenende partijen uitvoering geven aan de volgende afspraken: - versoepeling drempel 5%: de drempel wordt bepaald overeenkomstig het aantal arbeiders (harmonisering met PC 209) - verlengen premies Vlaams Gewest	Les régimes prévus par la CCT du 3 juillet 2023, emplois de fin de carrière 2023 – prolongation, n° d'enreg. 181564/CO/111, sont prolongés au 30/6/2025: - emplois de fin de carrière pour les longues carrières ou métiers lourds à partir de 55 ans à 4/5 et à mi-temps  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. 172391/CO/111) sont réaffirmés: - 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  Enfin, les parties signataires mettront en œuvre les accords suivants: - assouplissement seuil 5%: le seuil est déterminé selon le nombre d'ouvriers occupés (harmonisation avec CP 209) - prolongation primes de la Région flamande

<b>Artikel 9 - Loopbaanverlof</b>	<b>Article 9 - Congé de carrière</b>
De cao van 21 februari 2022 inzake loopbaanverlof, reg. nr. 173802/CO/111 wordt als volgt aangepast:	La CCT du 21 février 2022 concernant le congé de carrière, n° d'enreg. 173802/CO/111, est modifiée comme suit :
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3de dag loopbaanverlof vanaf de leeftijd van 60 jaar vanaf 1 januari 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024, 3ème jour de congé de carrière à partir de l'âge de 60 ans</li> </ul>
<b>Artikel 10 - Klein verlet</b>	<b>Artikel 10 - Petit chômage</b>
De cao van 21 februari 2022 inzake kort verzuim, reg. nr. W: 173798/CO/111 wordt als volgt aangepast:	La CCT du 21 février 2022 concernant le petit chômage, n° d'enreg. 173798/CO/111, est modifiée comme suit :
<ul style="list-style-type: none"> <li>- versoepelingen voor nieuw samengestelde gezinnen mits duidelijke afbakening van gezinssituaties (te bespreken bij het opstellen van de gecoördineerde tekst)</li> <li>- 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</li> <li>- ondertekening gecoördineerde tekst met het oog op algemeen verbindend verklaring, d.w.z. met integratie van nieuwe regelgeving rouwverlof, adoptieverlof, langdurige pleegzorg enz.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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)</li> <li>- 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</li> <li>- 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.</li> </ul>
<b>Artikel 11 - 8 mei</b>	<b>Article 11 - 8 mai</b>
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.
<b>Artikel 12 - Werkzekerheid</b>	<b>Article 12 - Sécurité d'emploi</b>
De cao van 21 februari 2022 inzake "werkzekerheidsclausule" (reg.nr. 173794/CO/111), verlengd door de CAO van 13 februari 2023 (reg. nr. 178676/CO/111), wordt verlengd voor onbepaalde duur.	La CCT du 21 février 2022 concernant la sécurité d'emploi (n° d'enreg. 173794/CO/111), prolongée par la CCT du 13 février 2023 (n° d'enreg. 178676/CO/111), est prolongée à durée indéterminée.
<b>Artikel 13 - Omzetting van de eindejaarspremie in andere voordelen</b>	<b>Article 13 - Conversion de la prime de fin d'année en autres avantages</b>

<p>Een nationale sectorale cao zal voorzien dat de provinciale en regionale sectorale cao's eindejaarspremie worden aangepast in de provincies Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant. De partijen onderzoeken de mogelijkheid om het toepassingsgebied te verduidelijken voor multizetel-ondernemingen.</p> <p>Deze aanpassingen hebben als voorwerp om de mogelijkheid te scheppen om de eindejaarspremie om te zetten in vrije dagen of aan te wenden voor fietslease onder de volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- maximum de helft van de eindejaarspremie;</li> <li>- mits het afsluiten van een bedrijfs-cao;</li> <li>- op basis van vrijwilligheid (individueel akkoord van de werknemer bovenop bedrijfs-cao)</li> <li>- kostenneutraliteit (de omzetting van een deel van de eindejaarspremie mag geen kostenbesparing inhouden)</li> <li>- voorafgaandelijke informatie aan de werknemers over de gevolgen van de omzetting van de eindejaarspremie</li> </ul> <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>	<p>Une CCT sectorielle nationale prévoira que les CCT sectorielles provinciales et régionales concernant la prime de fin d'année seront adaptées dans les provinces Anvers, Limbourg, Flandre orientale, Flandre occidentale, Brabant-flamand. Les parties examinent la possibilité de préciser le champs d'application concernant les entreprises multi-sièges.</p> <p>Ces adaptations ont comme objet de prévoir la possibilité de convertir la prime de fin d'année en jours de congé ou de l'utiliser pour le leasing vélos sous les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au maximum la moitié de la prime de fin d'année ;</li> <li>- sous réserve de la conclusion d'une CCT d'entreprise ;</li> <li>- sur base volontaire (accord individuel du travailleur en plus de la CCT d'entreprise)</li> <li>- neutralité des coûts (la conversion d'une partie de la prime de fin d'année ne peut pas entraîner d'économies)</li> <li>- information préalable aux travailleurs sur les conséquences de la conversion de la prime de fin d'année</li> </ul> <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><b>Artikel 14 - Risicogroepen</b></p>	<p><b>Article 14 - Groupes à risque</b></p>
<p>De CAO van 20 december 2021 (reg.nr. 169545/CO/111) 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 A/B.</p>	<p>La CCT du 20 décembre 2021 (n° d'enreg. 169545/CO/111) 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 O/E.</p>
<p><b>Artikel 15 - Ecocheques</b></p>	<p><b>Article 15 - Ecochèques</b></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"> <li>- Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan met een alternatieve besteding van de ecocheques.</li> <li>- 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.</li> <li>- Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg, moet dit overleg ten laatste op 31 oktober 2023 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst.</li> <li>- 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.</li> <li>- Een afschrift van de aldus gesloten cao moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van het nationaal paritair comité.</li> </ul>	<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"> <li>- Préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale de l'entreprise doivent être d'accord sur une affectation alternative des écochèques.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- Une copie de la CCT ainsi conclue doit être immédiatement transmise pour information au président de la commission paritaire nationale.</li> </ul>
<p><b>Artikel 16 - Verlenging bestaande flexibiliteitsbepalingen</b></p>	<p><b>Article 16 - Prolongation des dispositions de flexibilité existantes</b></p>
<p>De sectorale sociale partners verlengen de bestaande sectorale bepalingen waarbij:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de periode van 3 maanden waarbinnen de inhaalrust moet worden toegekend, verlengd wordt naar 12 maanden</li> <li>- de periode waarbinnen de inhaalrust voor zondagsarbeid moet worden toegekend, verlengd wordt naar 13 weken.</li> </ul> <p>Partijen vragen dat voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 een koninklijk besluit genomen zou</p>	<p>Les interlocuteurs sociaux sectoriels prolongent les dispositions sectorielles actuelles comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la période de 3 mois au cours de laquelle le repos compensatoire doit être accordé est portée à 12 mois ;</li> <li>- la période au cours de laquelle le repos compensatoire pour travail dominical doit être accordé est portée à 13 semaines.</li> </ul> <p>Les parties demandent que soit pris pour la période du 1er juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025, un arrêté royal,</p>

<b>PARITAIR COMITÉ 111</b> voor de <b>METAAL- MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW</b>	<b>COMMISSION PARITAIRE 111</b> des <b>CONSTRUCTIONS METALLIQUE, MECANIQUE ET ELECTRIQUE</b>
--	--

worden gelijkaardig aan het koninklijk besluit van 24 juni 2022 betreffende de zondagsrust en de arbeidsduur van sommige arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.	similaire à l'arrêté royal du 24 juin 2022 relatif au repos du dimanche et à la durée du travail de certains ouvriers occupés par les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.
<b>Artikel 17 - Harmonisatie</b>	<b>Article 17 - Harmonisation</b>
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).
<b>Artikel 18 - Vakbondsafvaardiging 20-40 arbeiders</b>	<b>Article 18 - Délégation syndicale 20-40 ouvriers</b>
De ondertekenende partijen gaan akkoord om in 2023-2024 de paritaire werkzaamheden te hervatten voor het op punt stellen van een procedure voor de installatie van een vakbondsafvaardiging in bedrijven met 20-40 arbeiders op basis van onderstaande principes: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Akkoord om verder te werken op het laatste tekstvoorstel uit de paritaire werkgroep en om daarin het woord "maximum" te schrappen</li> <li>- Bepaling van het aantal mandaten &amp; beschermingen op basis van de nationale basis-cao van 19 februari 1973.</li> </ul>	Les parties signataires sont d'accord pour reprendre les travaux paritaires en 2023-2024 afin de mettre au point une procédure d'installation d'une délégation syndicale dans les entreprises de 20 à 40 ouvriers, sur base des principes suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accord pour continuer à travailler sur la dernière proposition de texte du groupe de travail paritaire et d'y supprimer le mot "maximum".</li> <li>- Détermination du nombre de mandats et de protections sur base de la convention collective nationale de base du 19 février 1973.</li> </ul>
<b>Artikel 19 - Paritaire beginselverklaring PC 111 "Sociaal overleg van en voor de toekomst"</b>	<b>Article 19 - Déclaration de principes commune CP 111 "Concertation sociale de et pour le futur"</b>
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: <ul style="list-style-type: none"> <li>- een gemeenschappelijke sensibilisering voor de beginselverklaring te voorzien (alleszins ten aanzien van de sector, bedrijven, werknemers/militanten, maar ook extern);</li> <li>- de bedrijven te verzoeken dit te bespreken met hun vakbondsvertegenwoordigers en een eigen reflectie te organiseren.</li> </ul>	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 : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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) ;</li> <li>- d'inviter les entreprises et leurs représentants syndicaux d'en discuter et d'organiser leur propre réflexion</li> </ul>

<b>PARITAIR COMITÉ 111</b> voor de <b>METAAL- MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW</b>	<b>COMMISSION PARITAIRE 111</b> des <b>CONSTRUCTIONS METALLIQUE, MECANIQUE ET ELECTRIQUE</b>
--	--

- afspraken te maken over volgende stappen rond dit thema	- de convenir des prochaines étapes autour de cette question
<b>Artikel 20 - CAO 104</b>	<b>Article 20 - CCT 104</b>
De sectorale sociale partners bevelen de werkgevers en werknemersvertegenwoordigers in PC 111 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 111 de prêter attention à la mise en œuvre et à la concrétisation de la CCT 104, en mettant l'accent sur l'encouragement d'initiatives positives.
<b>Artikel 21 - Sectorale uitdagingen</b>	<b>Article 21 - Défis sectoriels</b>
De sectorale sociale partners engageren zich om in de periode 2023-2024 aandacht te besteden aan de volgende thema's: - 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 : - Concertation paritaire sur le travail illégal - Concertation paritaire sur la compétitivité du secteur
<b>Artikel 22 - Sociale vrede en naleving van de akkoorden</b>	<b>Article 22 - Paix sociale et respect des accords</b>
De sociale vrede zal verzekerd zijn in de sector tijdens de duurtijd van deze overeenkomst. Dit houdt in dat de ondertekenende vakorganisaties, hun nationale, provinciale en regionale verantwoordelijken deze overeenkomst, met inbegrip van het hoofdstuk betreffende de koopkrachtpremie, zullen naleven en doen naleven. Bijgevolg zullen de ondertekenende vakorganisaties, hun nationale, provinciale en regionale verantwoordelijken zich ervan onthouden op provinciaal, gewestelijk of ondernemingsvlak eisen van algemene of collectieve aard te stellen of te steunen die in strijd zijn met de verbintenissen die voorzien zijn in deze overeenkomst of deze uitbreiden. In geval er toch dergelijke eisen zouden gesteld worden, zullen de ondertekenende organisaties, hun nationale, provinciale en regionale verantwoordelijken, samen of apart optreden en daartoe de gepaste middelen gebruiken.	La paix sociale sera assurée dans le secteur pendant toute la durée du présent accord. Cela signifie que les organisations syndicales signataires, leurs représentants nationaux, provinciaux et régionaux doivent respecter et faire respecter le présent accord, y compris le chapitre concernant la prime pouvoir d'achat. En conséquence, les organisations syndicales signataires, leurs représentants nationaux, provinciaux et régionaux s'abstiendront de formuler ou de soutenir, au niveau provincial, régional ou de l'entreprise, toute revendication générale ou collective contraire aux accords ou au-delà des engagements prévus dans le présent accord. Toutefois, si de telles exigences seraient quand-même posées, les organisations syndicales signataires, leurs représentants nationaux, provinciaux et régionaux, agiront ensemble ou séparément et utiliseront les moyens appropriés pour le faire.
<b>Artikel 23 - Duur</b>	<b>Article 23 - Durée</b>

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 <sup>er</sup> juillet 2023 au 31 décembre 2024 ou jusqu'à la date indiquée dans l'article concerné.