

<p><b>Projet 30/11 00h35</b> 29-11-2021</p> <p><b><u>CP 100- Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers</u></b></p> <p><b>Accord sectoriel 2021-2022</b></p>	<p><b>Ontwerp 30/11 00H35</b> 29-11-2021</p> <p><b><u>PC 100- Aanvullend paritair comité voor de werklieden</u></b></p> <p><b>Sectoraal akkoord 2021-2022</b></p>
<p><b>1. Pouvoir d'achat (dans le cadre de l'AR du 30 juillet 2021)</b></p>	<p><b>1. Koopkracht (in kader van KB 30 juli 2021)</b></p>
<p>1.1 augmentation des salaires horaires minimums et des salaires horaires effectifs - de 0,4% - à partir du 1/12/2021</p> <p>L'augmentation des salaires horaires effectifs n'est pas d'application dans la mesure où des augmentations effectives du salaire et/ou autres avantages équivalents sont accordés en 2021-2022 au niveau de l'entreprise, conformément au même coût (brut + cotisation patronale ONSS), à l'exception de bonus octroyés dans le cadre de la CCT n° 90, des primes corona et des augmentations salariales automatiques en application d'un barème salarial fixé collectivement au niveau de l'entreprise. Le montant des autres avantages doit être vérifiable.</p>	<p>1.1 verhoging van de minimumuurlonen en van de effectieve uurlonen - met 0,4% - vanaf 1/12/2021</p> <p>De verhoging van de effectieve uurlonen is niet van toepassing in de mate dat gelijkwaardige effectieve verhogingen van het loon/en of andere voordelen, aan dezelfde kost (bruto + patronale RSZ-bijdrage), in 2021-2022 op ondernemingsvlak worden toegekend, uitgezonderd bonussen in het kader van cao nr. 90, coronapremies en automatische verhogingen van het loon in toepassing van een collectief vastgestelde loonschaal op ondernemingsvlak. Het bedrag van de andere voordelen moet verifieerbaar zijn.</p>
<p>1.2 disposition pour les entreprises n'appliquant pas de régime d'indexation salariale</p> <p>Pour les ouvriers des entreprises n'appliquant pas de régime d'indexation salariale et dont le salaire horaire est supérieur au salaire horaire minimum du secteur, en dehors de l'augmentation du salaire horaire effectif telle que prévue au point 1.1.:</p>	<p>1.2 regeling voor de ondernemingen waarin geen regeling van loonindexering bestaat</p> <p>Voor de arbeiders van de ondernemingen waar geen regeling van loonindexering bestaat en van wie het uurloon hoger is dan het minimumuurloon van de sector, wordt, naast de verhoging van het effectieve uurloon zoals voorzien in 1.1.:</p>

<p>- le salaire horaire (référence 31/12/2020) sera augmenté de 2,85% au 1/1/2022 moyennant déduction des augmentations effectives du salaire et/ou autres avantages accordés en 2021 au niveau de l'entreprise, et au même coût (brut + cotisation patronale ONSS), à l'exception de bonus octroyés dans le cadre de la CCT n° 90, des primes corona et des augmentations salariales automatiques en application d'un barème salarial fixé collectivement au niveau de l'entreprise.</p> <p>Le montant des autres avantages doit être vérifiable.</p>	<p>- het uurloon (referentie 31/12/2020) verhoogd met 2,85% op 1/1/2022 mits verrekening van effectieve verhogingen van het loon/en of andere voordelen die in 2021 op ondernemingsvlak werden of worden toegekend , aan dezelfde kost (bruto + patronale RSZ-bijdrage), uitgezonderd bonussen in het kader van cao nr. 90, coronapremies en automatische verhogingen van het loon in toepassing van een collectief vastgestelde loonschaal op ondernemingsvlak.</p> <p>Het bedrag van de andere voordelen moet verifieerbaar zijn.</p>
<p>1.3 Prime corona</p> <p>Une prime corona unique est octroyée sous la forme de chèques consommation au sein des entreprises qui répondent aux deux conditions cumulatives suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elles ont réalisé un résultat d'exploitation positif (code 9901) en 2019 <u>et</u> en 2020 (années civiles).</li> <li>- Leur chiffre d'affaires (code 70), ou leur marge brute (code 9900) si le chiffre d'affaires n'est pas disponible, a augmenté d'au moins 5% en 2020 par rapport à 2019 (années civiles).</li> </ul> <p>Si le chiffre d'affaires (code 70), ou la marge brute (code 9900) si le chiffre d'affaires n'est pas disponible, a augmenté d'au moins 5% en 2020 par rapport à 2019, la prime corona s'élève à 125 EUR.</p> <p>Si le chiffre d'affaires (code 70), ou la marge brute (code 9900) si le chiffre d'affaires n'est pas disponible, a augmenté d'au moins 10% en 2020 par rapport à 2019, la prime corona s'élève à 250 EUR.</p> <p>L'augmentation du chiffre d'affaires (code 70) ou de la marge brute (code 9900) doit avoir été réalisée de manière autonome</p>	<p>1.3 Coronapremie</p> <p>Een eenmalige corona premie wordt toegekend in de vorm van consumptiecheques in ondernemingen die aan de volgende twee cumulatieve voorwaarden voldoen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zij hebben een positieve bedrijfswinst (code 9901) behaald in 2019 <u>en</u> 2020 (kalenderjaar).</li> <li>- Hun omzet (code 70), of brutomarge (code 9900) indien de omzet niet beschikbaar is, is met ten minste 5% gestegen in 2020 tegenover 2019 (kalenderjaar).</li> </ul> <p>Indien de omzet (code 70), of de brutomarge (code 9900) indien de omzet niet beschikbaar is, met ten minste 5% is gestegen in 2020 ten opzichte van 2019, bedraagt de coronapremie 125 euro.</p> <p>Indien de omzet (code 70), of de brutomarge (code 9900) indien de omzet niet beschikbaar is, met ten minste 10% is gestegen in 2020 ten opzichte van 2019, bedraagt de coronapremie 250 euro.</p> <p>De stijging van omzet (code 70) of brutomarge (code 9900) dient op autonome</p>

<p>(c'est-à-dire pas « artificiellement » par une fusion/acquisition).</p> <p>La prime est payée aux ouvriers qui sont en service le 30/11/2021, au prorata des prestations effectuées et assimilées (conformément à l'article 6 de la CCT du 20 octobre 2017 – pouvoir d'achat) entre le 01/12/2020 et le 30/11/2021. Les périodes de chômage Corona sont également assimilées à des prestations effectives pour cette prime.</p> <p>Pour les ouvriers à temps partiel, la prime est octroyée au prorata de leur régime de travail tel qu'en vigueur le 30/11/2021.</p> <p>Une prime corona, accordée au niveau de l'entreprise, est déduite des montants ci-dessus.</p> <p>Une communication écrite sera adressée par l'employeur à la délégation syndicale ou à défaut aux travailleurs concernant l'octroi de la prime au plus tard pour le 31/12/2021.</p>	<p>wijze te zijn behaald (dus niet 'kunstmatig' door middel van een fusie/overname).</p> <p>De premie wordt betaald aan de arbeiders die op 30/11/2021 in dienst zijn, a rato van de prestaties die tussen 01/12/2020 en 30/11/2021 zijn verricht en daarmee worden gelijkgesteld (overeenkomstig artikel 6 van de CAO van 20 oktober 2017 - koopkracht). De periodes van tijdelijke werkloosheid corona worden in deze premie eveneens gelijkgesteld met effectieve prestaties.</p> <p>Voor deeltijdse arbeiders wordt de premie pro rata toegekend op basis van hun arbeidsregime op 30/11/2021.</p> <p>Een coronapremie, toegekend op het niveau van de onderneming, wordt in mindering gebracht van de hoger vermelde bedragen.</p> <p>Een schriftelijke communicatie zal door de werkgever worden gericht aan de syndicale delegatie of bij gebrek aan de werknemers omtrent de toekenning van de premie uiterlijk op 31/12/2021.</p>
<p>Dans le contexte de l'octroi d'une prime corona, les partenaires sociaux rappellent l'importance d'une approche égalitaire de tous les travailleurs au sein de l'entreprise.</p>	<p>In het kader van de toekenning van een coronapremie, herinneren de sociale partners aan het belang van een gelijkwaardige benadering van alle werknemers binnen de onderneming.</p>
<p><b>2. Complément au chômage économique</b></p>	<p><b>2. Toeslag op economische werkloosheid</b></p>
<p>À partir du 1 juillet 2022, un ouvrier qui est placé par l'employeur en chômage temporaire pour raisons économiques a droit, à la charge de l'employeur, à une indemnité journalière de 5 EUR, complémentaire à l'indemnité de chômage temporaire, et ce pour un maximum de 20 jours de chômage (calculés sur base d'un régime de 5 jours de travail par semaine) par année civile.</p>	<p>Met ingang van 1 juli 2022, heeft de arbeider die door de werkgever op tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken wordt geplaatst, ten laste van deze laatste, recht op een dagvergoeding van 5 euro aanvullend op de uitkering tijdelijke werkloosheid, en dit voor maximum 20 werkloosheidsdagen (gerekend in vijf dagenweek) per kalenderjaar.</p>



<b>3. Fin de carrière (régime de chômage avec complément d'entreprise - RCC)</b>	<b>3. Eindeloopbaan (SWT- stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage)</b>
<b>3.1 RCC métiers lourds</b>  RCC à partir de 60 ans dans le cadre de la CCT du CNT (33 ans de carrière professionnelle dont au moins 20 ans de travail de nuit ou dans un métier lourd) pour la période 1/7/2021-30/6/2023 moyennant un acte d'adhésion et une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise.	<b>3.1 SWT zware beroepen</b>  SWT vanaf 60 jaar het kader van cao van de NAR (33 jaar beroepsloopbaan waarvan minstens 20 jaar in nachtarbeid of zwaar beroep) voor de periode 1/7/2021-30/6/2023 mits toetredingsakte en anciënniteit van 5 jaar in de onderneming.
<b>3.2 RCC carrière longue</b>  RCC à partir de 60 ans dans le cadre de la CCT du CNT pour carrière longue 40 ans pour la période 1/7/2021-30/6/2023 moyennant un acte d'adhésion et une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise.	<b>3.2 SWT lange loopbaan</b>  SWT vanaf 60 jaar in het kader van cao van de NAR voor lange loopbaan 40 jaar voor de periode 1/7/2021-30/6/2023 mits toetredingsakte en anciënniteit van 5 jaar in de onderneming.
<b>4. Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée</b>	<b>4. Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid</b>
Le secteur adhère également aux CCT relatives aux conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée :  - CCT 153 du CNT ; - CCT 155 du CNT.	De sector treedt ook toe tot de volgende CAO met betrekking van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid: - CAO 153 van de NAR; - CAO 155 van de NAR.
<b>5. Crédit-temps</b>	<b>5. Tijdskrediet</b>
a. Emplois de fin de carrière : CT 1/5 à partir de 55 ans et 1/2 fin de carrière à partir de 55 ans dans le cadre de la CCT du CNT (longue carrière 35 ans ; métier lourd et 20 ans de travail de nuit) pour la période du 1/1/2021 au 30/06/2023;  b. Les crédits-temps visés au point a. ne sont pas imputés sur le seuil de 5% d'absences simultanées	a. Landingsbanen : 1/5 eindeloopbaan vanaf 55 jaar en 1/2 <sup>e</sup> eindeloopbaan vanaf 55 jaar in het kader van cao van de NAR ( lange loopbaan 35 jaar; zwaar beroep en 20 jaar nachtarbeid) voor periode 01/01/2021 tot 30/06/2023;  b. Bovenvermelde in a. worden niet toegerekend op de drempel van 5% van gelijktijdige afwezigheden;

<p>c. Crédit-temps avec motif (période 1/1/2022-31/12/2023) - crédit-temps avec motif max. 24 mois</p> <p>- pour ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise de minimum 8 ans crédit-temps avec motif max. 36 mois (formation) et max. 51 mois (autres motifs)</p> <p>d. Primes d'encouragement flamandes : accord sectoriel à partir du 1/1/2022 jusqu'au 31/12/2023</p>	<p>c. Verlenging tijdskrediet met motief (periode 1/1/2022-31/12/2023) - tijdskrediet met motief voor max. 24 maanden, - voor arbeiders met een anciënniteit van minstens 8 jaar in de onderneming tijdskrediet met motief voor max. 36 maanden (vorming) en max. 51 maanden (andere motieven)</p> <p>d. Vlaamse aanmoedigingspremies: sectorakkoord vanaf 01/01/2022 tot 31/12/2023</p>
<p><b>6. Formation</b></p>	<p><b>6. Vorming en opleiding</b></p>
<p>a. Jours de formation : dans le cadre de l'objectif de formation interprofessionnel tel que défini dans la loi Travail faisable et maniable, ce qui résulte pour la période 2021-2022 en :</p> <p><b>entreprises occupant moins de 50 travailleurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- entreprises occupant de 1 à 4 ouvriers : possibilité de faire appel à l'offre ouverte du Fonds de formation</li> <li>- entreprises occupant de 5 à 9 ouvriers : au niveau de l'entreprise moyenne de 2 jours de formation par ETP sur la période 1/1/2021-31/12/2022</li> <li>- entreprises occupant de 10 à 19 ouvriers : au niveau de l'entreprise moyenne de 2,5 jours de formation par ETP sur la période 1/1/2021-31/12/2022</li> <li>- entreprises occupant 20 ouvriers et plus: au niveau de l'entreprise moyenne de 5 jours de formation par ETP sur la période 1/1/2021-31/12/2022</li> </ul> <p><b>entreprises occupant 50 travailleurs et plus</b> : au niveau de l'entreprise moyenne de 5 jours de formation par ETP sur la période 1/1/2021-31/12/2022</p>	<p>a. Opleidingsdagen : in het kader van de interprofessionele doelstelling inzake opleiding zoals bepaald in de Wet werkbaar en wendbaar werk, hetgeen resulteert voor de periode 2021-2022:</p> <p><b>ondernemingen met minder dan 50 werknemers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ondernemingen met 1 tot 4 arbeiders: mogelijkheid om beroep te doen op open aanbod van Fonds vorming</li> <li>- ondernemingen met 5 tot 9 arbeiders: op ondernemingsvlak gemiddeld 2 dagen opleiding per VTE in periode 1/1/2021-31/12/2022</li> <li>- ondernemingen met 10 tot 19 arbeiders: op ondernemingsvlak gemiddeld 2,5 dagen opleiding per VTE in periode 1/1/2021-31/12/2022</li> <li>- ondernemingen 20 en meer arbeiders: op ondernemingsvlak gemiddeld 5 dagen opleiding per VTE in periode 1/1/2021-31/12/2022</li> </ul> <p><b>ondernemingen 50 en meer werknemers:</b> op ondernemingsvlak gemiddeld 5 dagen opleiding per VTE in periode 1/1/2021-31/12/2022</p>

<p>b. Concertation CE/Comité : prolongation des accords 2017-2018, 2019-2020</p> <p>c. Cotisation de 0,10% groupes à risque : prolongation de la CCT de financement du Fonds pour la formation du 1/1/2022-31/12/2023</p>	<p>b. Overleg OR/Comité: verlenging van de afspraken 2017-2018, 2019-2020</p> <p>c. 0,10% risicogroepen: verlenging cao tot financiering Fonds voor vorming voor periode 01/01/2022-31/12/2023</p>
<p><b>7. Heures supplémentaires - Prolongation des accords existants</b></p>	<p><b>7. Overuren - Verlenging bestaande afspraken</b></p>
<p>Prolongation des accords existants pour la période 1/1/2022-31/12/2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La limite interne de la durée de travail qui doit être respectée s'élève à 156 heures</li> <li>- le nombre d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer au repos compensatoire s'élève à 143 heures</li> </ul>	<p>Verlenging bestaande afspraken voor de periode 1/1/2022-31/12/2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De interne grens van de arbeidsduur die moet worden nageleefd bedraagt 156 uren</li> <li>- het aantal overuren waarvan de werknemer kan afzien van inhaalrust bedraagt 143 uren</li> </ul>
<p><b>8. Nouveaux régimes de travail - Prolongation des accords existants</b></p>	<p><b>8. Nieuwe arbeidsregelingen - Verlenging bestaande afspraken</b></p>
<p>L'évaluation des dossiers s'effectuera de manière positive compte tenu de la diversité des activités menées par les entreprises.</p>	<p>De beoordeling van dossiers zal op een positieve wijze gebeuren rekening houdend met de diversiteit van activiteiten uitgevoerd door de bedrijven.</p>
<p><b>9. Mobilité - Indemnité vélo</b></p>	<p><b>9. Mobiliteit - Fietsvergoeding</b></p>
<p>Indemnité vélo de 20 cent/km réellement effectués entre domicile et lieu de travail, avec un max. de 8 € par jour de travail (max. 40 km aller-retour), à l'utilisateur régulier du vélo à partir du 1/7/2022.</p> <p>Les modalités d'octroi sont à déterminer au niveau de l'entreprise. L'indemnité n'est pas cumulable avec d'autres indemnités sur le trajet domicile-lieu de travail, à l'exception de celles qui concernent le transport en commun.</p>	<p>Fietsvergoeding voor woon-werkverkeer van 20 cent/effectief afgelegde km. met een max. van 8 € (max. 40 km heen en terug) per werkdag aan de regelmatige gebruiker van een fiets, vanaf 1/7/2022.</p> <p>De modaliteiten zijn te bepalen op ondernemingsvlak en de vergoeding is niet cumuleerbaar met andere tussenkomsten op het woon-werktraject, met uitzondering van de tussenkomst voor openbaar vervoer.</p>
<p><b>10. Délégation syndicale</b></p>	<p><b>10. Syndicale delegatie</b></p>
<p>À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022, une délégation syndicale pourra être créée dans une entreprise de 50 travailleurs ou plus, dont 40</p>	<p>Vanaf 1 juli 2022 kan in een onderneming vanaf 50 werknemers waarvan 40 of meer arbeiders in dienst, een syndicale</p>

<p>ouvriers ou plus en service, si au moins 25 % des ouvriers sont affiliés à l'une des organisations de travailleurs représentatives, avec un minimum de 17 ouvriers syndiqués.</p>	<p>afvaardiging worden ingesteld indien minstens 25 % van de arbeiders is aangesloten bij een van de representatieve werknemersorganisaties, met een minimum van 17 gesyndiceerde arbeiders.</p>
<p>A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022, le nombre de délégués effectifs et suppléants est déterminé par le nombre d'ouvriers dans l'entreprise:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour 40 à 75 ouvriers : 2 délégués effectifs + 1 délégué suppléant</li> <li>• pour 75 à 250 ouvriers : 3 délégués effectifs + 2 délégués suppléants</li> <li>• pour 251 à 500 ouvriers : 4 délégués effectifs + 3 délégués suppléants</li> <li>• plus de 500 ouvriers : 5 délégués effectifs + 4 délégués suppléants</li> </ul>	<p>Het aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden bedraagt vanaf 1 juli 2022, in verhouding tot het aantal arbeiders in de onderneming:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- voor 40 tot 75 arbeiders, 2 effectieve afgevaardigden + 1 plaatsvervangende afgevaardigde;</li> <li>- voor 75 tot 250 arbeiders: 3 effectieve afgevaardigden + 2 plaatsvervangende afgevaardigden</li> <li>- voor 251 tot 500 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 3 plaatsvervangende afgevaardigden</li> <li>- meer dan 500 arbeiders: 5 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden</li> </ul>
<p><b>11. Prime annuelle</b></p>	<p><b>11. Jaarlijkse premie</b></p>
<p>En ce qui concerne la prime annuelle à partir de 2022 et pour une durée indéterminée, pour le respect de la condition d'ancienneté d'au moins six mois au moment du paiement de la prime pour ouvrir le droit à la prime annuelle, la période d'occupation en tant qu'intérimaire est désormais prise en compte si l'embauche suit la période de travail intérimaire et si la fonction occupée par le travailleur est similaire à celle occupée en tant qu'intérimaire. Toute période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation en tant qu'intérimaire.</p>	<p>Inzake de jaarlijkse premie komt vanaf 2022 en voor onbepaalde duur, voor het vervullen van de anciënniteits- voorwaarde van tenminste zes maanden op het ogenblik van de betaling van de premie voor het recht op een jaarlijkse premie de periode van tewerkstelling als uitzendkracht in aanmerking voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend door de werknemer gelijkaardig is aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend. Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.</p>
<p><b>12. Travail faisable</b></p>	<p><b>12. Werkbaar werk</b></p>

<p>Dans le cadre du fonds de formation OpFo100, un budget unique est alloué pour lancer en 2022 un projet pilote « Proefwerven Werkbaar Werk » auquel les entreprises du secteur peuvent participer. Le budget et les critères de sélection seront fixés par le comité de gestion de l'OpFo 100 au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2022. Les entreprises sélectionnées reçoivent un budget pour mettre en place des actions de travail faisable sur le lieu de travail, en fonction des besoins spécifiques de l'entreprise. L'objectif est d'ouvrir les bonnes pratiques de ce projet pilote à toutes les entreprises du secteur à un stade ultérieur, en faisant subventionner les formations sur le travail faisable par le fonds sectoriel.</p>	<p>Binnen het vormingsfonds OpFo100 wordt éénmalig een budget uitgetrokken om in 2022 een pilootproject 'Proefwerven Werkbaar Werk' te lanceren waaraan bedrijven uit de sector kunnen deelnemen. Het budget en de selectiecriteria worden in de 1e jaarhelft 2022 vastgelegd door het beheerscomité van OpFo100. De geselecteerde bedrijven krijgen een werkbaar-werk-budget om acties rond werkbaar werk uit te rollen op de werkvloer, naargelang de specifieke noden van het bedrijf. De bedoeling is om in een later stadium de goede praktijken van dit proefproject open te stellen naar alle bedrijven uit de sector door opleidingen rond werkbaar werk te laten subsidiëren via het sectorfonds.</p>
<p><b>13. Diversité</b></p>	<p><b>13. Diversiteit</b></p>
<p>En 2022, le fonds de formation OpFo100 développera un plan d'action pour sensibiliser les entreprises et leurs collaborateurs du secteur en vue de lutter contre les discriminations et les violences, envers les LGBTQIA+ en particulier, sur le lieu de travail. L'OpFo100 s'engage à poursuivre le développement d'une offre de formation solide dans ce domaine.</p>	<p>Het vormingsfonds OpFo100 werkt in 2022 een actieplan uit om de bedrijven en hun medewerkers in de sector te sensibiliseren met het oog op het tegengaan van de discriminatie en geweld, in het bijzonder tegenover LGBTQIA+, op de werkvloer. OpFo100 zet in op het verder ontwikkelen van een sterk vormingsaanbod ter zake.</p>
<p><b>14. Paix sociale</b></p>	<p><b>14. Sociale vrede</b></p>
<p>Les organisations s'engagent à respecter la paix sociale et ne poseront aucune exigence supplémentaire au niveau de la commission paritaire et au niveau des entreprises pour la durée de cet accord.</p>	<p>De organisaties verbinden zich ertoe de sociale vrede te bewaren en zullen geen bijkomende eisen stellen op het niveau van het paritair comité en op het vlak van de onderneming voor de duur van dit akkoord.</p>
<p><b>15. Durée</b></p>	<p><b>15. Duur</b></p>
<p>Cet accord vaut pour la période du 1/1/2021 au 31/12/2022, sauf disposition contraire.</p>	<p>Dit akkoord geldt voor de periode 1/1/2021 tot 31/12/2022, tenzij anders bepaald.</p>