

<p style="text-align: center;"><b>Paritair Comité voor de vrije beroepen (PC 336)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Sectorakkoord 2023-2024 27 september 2023</b></p> <p>Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder de bevoegdheid ressorteren van het Paritair Comité voor de vrije beroepen (PC 336) en is gesloten in het kader en met naleving van het Koninklijk Besluit van 13 mei 2023 tot uitvoering van artikel 7, §1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Commission Paritaire pour les professions libérales (CP 336)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Accord sectoriel 2023-2024 27 septembre 2023</b></p> <p>Cet accord s'applique aux employeurs et salariés ressortissant à la Commission Paritaire pour les professions libérales (CP 336) et est conclu dans le cadre et conformément à l'Arrêté Royal du 13 mai 2023 portant exécution de l'article 7, §1<sup>er</sup> de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.</p>
<p style="text-align: center;"><b>1. Suppletieve regeling van loonindexering voor de periode 2023-2024</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>1. Système supplétif d'indexation salariale pour la période 2023-2024</b></p>
<p>Voor de werknemers van de ondernemingen waarin geen regeling van loonindexering wordt toegepast, en van wie het maandloon hoger is dan het minimumloon van de sector, wordt, voor de periode 2023-2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het bedrag van het vast maandloon, begrensd op een voltijds maandloon van € 3.500, op 1 januari 2024 aangepast in functie van de reële evolutie van het afgevlakte gezondheidscijfer in het jaar 2023 berekend als volgt: het rekenkundige gemiddelde van de afgevlakte gezondheidsindexcijfers van november en december 2023 in verhouding van het rekenkundig gemiddelde van de afgevlakte gezondheidsindexcijfers van november en december 2022;</li> <li>- het bedrag van het vast maandloon begrensd op een voltijds maandloon van € 3.500 op 1 januari 2025 aangepast in functie van de reële evolutie van het afgevlakte gezondheidsindexcijfer in het jaar 2024 berekend als volgt: het rekenkundige gemiddelde van de</li> </ul>	<p>Pour les salariés des entreprises dans lesquelles aucune règle d'indexation salariale n'est appliqué, et dont le salaire mensuel est plus élevé que le salaire minimum du secteur, pour la période 2023-2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le montant du salaire mensuel fixe, limité à un salaire mensuel de € 3.500 pour un temps plein, est adapté au 1<sup>er</sup> janvier 2024 en fonction de l'évolution réelle de l'indice santé lissé calculé en 2023 comme suit: la moyenne des indices santé lissé de novembre et décembre 2023 divisée par la moyenne des indices santé lissé de novembre et décembre 2022.</li> <li>- le montant du salaire mensuel fixe, limité à un montant de € 3.500 pour un temps plein, est adapté au 1<sup>er</sup> janvier 2025 en fonction de l'évolution réelle de l'indice santé lissé calculé en 2024 comme suit: la moyenne des indices santé lissé de novembre et</li> </ul>

<p>afgevlakte gezondheidsindexcijfers van november en december 2024 in verhouding van het rekenkundig gemiddelde van de afgevlakte gezondheidsindexcijfers van november en december 2023.</p> <p>Effectieve verhogingen van het loon en/of andere voordelen die in de loop van respectievelijk 2023 en 2024 werden of worden toegekend kunnen worden verrekend op de hierboven voorziene loonindexeringen. Automatische verhogingen van het loon in toepassing van een collectief vastgestelde loonschaal op ondernemingsvlak, bonussen in het kader van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van de Nationale Arbeidsraad (NAR), een koopkrachtpremie en kostenvergoedingen komen daartoe niet in aanmerking. De voordelen worden op basis van hun totale kost (bruto + patronale RSZ) aangerekend op de loonkost van de hierboven voorziene loonindexeringen.</p>	<p>décembre 2024 divisée par la moyenne des indices santé lissé de novembre et décembre 2023.</p> <p>Les augmentations effectives de salaire ou d'autres avantages accordés ou à accorder respectivement au cours des années 2023 et 2024 peuvent être décomptées des indexations salariales prévues ci-dessus. Des augmentations salariales automatiques en application d'un barème salarial fixé collectivement au niveau de l'entreprise, des bonus octroyés dans le cadre de la Convention collective de travail n° 90 du Conseil National du Travail (CNT), une prime pouvoir d'achat et des remboursements de frais ne sont pas pris en considération à cet effet. Les avantages seront décomptés du coût salarial des indexations salariales ci-dessus sur base de leur coût total (brut + cotisations patronales ONSS).</p>
<p><b>2. Minimum maandloon</b></p>	<p><b>2. Salaire mensuel minimum</b></p>
<p>Er wordt een dubbele aanpassing aangebracht aan de Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 mei 2022 betreffende het minimum maandloon (registratienummer: 174580/CO/336):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de categorieën 1, 2 en 3 van het minimum maandloon, vervat in respectievelijk §1, §2 en §3 van het artikel 3, worden met ingang van 1 januari 2024 afgeschaft;</li> <li>- de categorie 4 van het minimum maandloon, vervat in §4 van het artikel 3, zal, eveneens met ingang van 1 januari 2024, en dat zonder de huidige leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarde, worden opgevat als het uniek minimum maandloon voor de sector (1 januari 2024: € 2048,93).</li> </ul> <p>Artikel 3 van hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst zal in deze zin worden herschreven.</p>	<p>Une double adaptation est apportée à la convention collective de travail du 12 mai 2022 concernant le revenu mensuel minimum (numéro d'enregistrement: 174580/CO/336):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les catégories 1, 2 et 3 du salaire mensuel minimum, réglées respectivement par le §1, §2 et §3 de l'article 3 sont abrogées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024;</li> <li>- la catégorie 4 du salaire minimum, réglée par le §4 de l'article 3, sera fixée, également en date du 1<sup>er</sup> janvier 2024, commune unique salaire minimum mensuel sectoriel, sans plus de condition d'âge ou d'ancienneté (au 1<sup>er</sup> janvier 2024: € 2048,93).</li> </ul> <p>L'article 3 de la convention collective de travail susmentionnée sera amendé en ce sens.</p>

<p>De sociale partners stappen af van het idee om een sectorale minimumloonschaal te ontwikkelen op basis van een functieclassificatie.</p>	<p>Les interlocuteurs sociaux abandonnent la piste du développement d'une échelle barémique sectorielle sur base d'une classification de fonction.</p>
<p><b>3. Jongerenbarema</b></p>	<p><b>3. Barème jeunes</b></p>
<p>Het specifieke jongerenbarema vervat in artikel 5, §1 van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 mei 2022 betreffende het minimum maandloon (registratienummer: 174580/CO/336) wordt met ingang van 1 januari 2024 afgeschaft.</p> <p>Artikel 5 van hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst zal in deze zin worden herschreven.</p>	<p>Le barème jeunes spécifique tel que réglé par l'article 5, §1 de la Convention collective de travail du 12 mai 2022 concernant le revenu mensuel minimum (numéro d'enregistrement: 174580/CO/336) sera supprimé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.</p> <p>L'article 5 de la convention collective de travail susmentionnée sera amendé en ce sens.</p>
<p><b>4. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (swt) 'lange loopbaan'</b></p>	<p><b>4. Régime de chômage avec complément d'entreprise (rcc) 'carrière longue'</b></p>
<p>Er wordt besloten tot een verlengen van het sectorale stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (swt) 'lange loopbaan' vanaf 60 jaar (40 jaar loopbaan; mits minstens 10 jaar anciënniteit in de onderneming) in uitvoering van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van de Nationale Arbeidsraad (NAR) voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.</p>	<p>Il est décidé de prolonger le régime sectoriel de chômage avec complément d'entreprise (rcc) 'carrière longue' à partir de 60 ans (40 ans de carrière ; sous condition d'au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise) en application de la Convention collective de travail n° 167 du Conseil National du Travail (CNT) pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025.</p>
<p><b>5. Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid</b></p>	<p><b>5. Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée</b></p>
<p>De sector treedt ook toe tot de volgende collectieve arbeidsovereenkomsten tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 van de NAR (voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2024);</li> <li>- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 van de NAR (voor de periode van</li> </ul>	<p>Le secteur adhère également aux conventions collectives de travail déterminant les conditions d'octroi de la dispense d'obligation de disponibilité adaptée:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la Convention collective de travail n° 168 du CNT (pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 31 décembre 2024);</li> <li>- la Convention collective de travail n° 169 du CNT (pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2026).</li> </ul>

1 januari 2025 tot en met 31 december 2026).	
<b>6. Tijdskrediet</b>	<b>6. Crédit-temps</b>
<p>Er zal een collectieve arbeidsovereenkomst 'Tijdskrediet' worden gesloten voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tijdskrediet met motief 24 maanden voltijds of halftijds voor werknemers met minstens 3 jaar anciënniteit in de onderneming;</li> <li>- tijdskrediet met motief 36 maanden voltijds of halftijds voor werknemers met minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming;</li> <li>- tijdskrediet met motief 51 maanden voltijds of halftijds voor werknemers met minstens 8 jaar anciënniteit in de onderneming.</li> </ul> <p>Verlenging van de bestaande clausule die bepaalt dat voor niet-uitvoerende werknemers en voor werknemers die een functie uitoefenen die niet door een andere werknemer in het bedrijf wordt uitgeoefend, de uitoefening van het tijdskrediet de goedkeuring van de werkgever vereist.</p>	<p>Une convention collective de travail 'Crédit-temps sera conclue pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- crédit-temps avec motif 24 mois à temps-plein ou mi-temps pour les travailleurs avec au moins 3 ans d'ancienneté de l'entreprise;</li> <li>- crédit-temps avec motif 36 mois à temps-plein ou mi-temps pour les travailleurs avec au moins 5 ans d'ancienneté de l'entreprise;</li> <li>- crédit-temps avec motif 51 mois à temps-plein ou mi-temps pour les travailleurs avec au moins 8 ans d'ancienneté de l'entreprise.</li> </ul> <p>Prolongation de la clause existante selon laquelle, pour les salariés non-exécutants et les salariés qui exercent une fonction qui n'est pas exercée par un autre salarié dans l'entreprise, le droit au crédit-temps nécessite l'accord préalable de l'employeur.</p>
Verlenging van het stelsel landingsbanen 1/5 <sup>de</sup> vanaf 55 jaar en halftijds vanaf 55 jaar, cf. de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van de NAR, voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.	Prolongation du système de crédit-temps de fin de carrière à 1/5 <sup>ème</sup> à partir de 55 ans et mi-temps à partir de 55 ans, cf. la Convention collective de travail n° 170 du CNT, pour la période allant du 1 <sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025.
<b>7. Aanmoedigingspremie</b>	<b>7. Prime d'encouragement</b>
De sociale partners wensen via een collectieve arbeidsovereenkomst in te tekenen op het stelsel van de aanmoedigingspremies van de Vlaamse Gemeenschap.	Les partenaires sociaux souhaitent s'engager, par le biais d'une convention collective, dans le système des primes d'encouragement de la Communauté flamande.

8. Opleiding	8. Formation
<p>Individueel opleidingsrecht: aantal aan te bieden individuele opleidingsdagen</p> <p>In de ondernemingen met <u>minstens 5 en minder dan 10 werknemers</u> geldt vanaf 1 januari 2024: 1 individuele opleidingsdag per jaar voor een voltijdse werknemer.</p> <p>In de ondernemingen met <u>minstens 10 en minder dan 20 werknemers</u> geldt een beperkt groeipad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vanaf 1 januari 2023: 1,5 individuele opleidingsdag per jaar voor een voltijds werknemer;</li> <li>- vanaf 1 januari 2026: 2 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds werknemer.</li> </ul> <p>In de ondernemingen met <u>20 of meer werknemers</u> geldt een groeipad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vanaf 1 januari 2023: 3 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds werknemer;</li> <li>- vanaf 1 januari 2024: 3,5 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds werknemer;</li> <li>- vanaf 1 januari 2026: 4 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds werknemer;</li> <li>- vanaf 1 januari 2028: 4,5 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds werknemer;</li> <li>- vanaf 1 januari 2030: 5 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds werknemer.</li> </ul> <p>Voor werknemers die niet voltijds worden tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden gedurende</p>	<p>Droit individuel à la formation: nombre de jours de formation individuels à proposer</p> <p>S'applique à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 dans les entreprises occupant <u>au moins 5 et moins de 10 salariés</u>: 1 jour de formation individuel par an pour un salarié à temps plein.</p> <p>Dans les entreprises occupant <u>au moins 10 et moins de 20 salariés</u> s'applique une trajectoire de croissance limitée:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023: 1,5 jours de formation individuels par an pour un salarié à temps plein;</li> <li>- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026: 2 jours de formation individuels par an pour un salarié à temps plein.</li> </ul> <p>Dans les entreprises occupant <u>20 salariés ou plus</u> s'applique une trajectoire de croissance:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023: 3 jours de formation individuels par an pour un salarié à temps plein;</li> <li>- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024: 3,5 jours de formation individuels par an pour un salarié à temps plein;</li> <li>- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026: 4 jours de formation individuels par an pour un salarié à temps plein;</li> <li>- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2028: 4,5 jours de formation individuels par an pour un salarié à temps plein;</li> <li>- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2030: 5 jours de formation individuels par an pour un salarié à temps plein.</li> </ul> <p>Pour les salariés qui ne sont pas occupés à temps plein et/ou qui ne sont pas liés par un contrat de travail pendant toute l'année civile, le droit à la</p>

<p>het ganse kalenderjaar, wordt het opleidingsrecht vastgesteld overeenkomst artikel 50, §3 van de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (“Hoofdstuk 12: Investeren in opleiding”).</p>	<p>formation est déterminé conformément à l'article 50, §3 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail («Chapitre 12: Investir dans la formation»).</p>
<p>Het saldo aan opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar.</p> <p>Doel is dat op het einde van elke 5 jaar aan de voltijdse werknemer gemiddeld minimum het aantal opleidingsdagen per jaar cf. hogervermeld schema werd aangeboden.</p> <p>Op het einde van de voormelde periode van 5 jaar wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.</p>	<p>A la fin de l'année, le solde des jours de formation est transféré à l'année suivante.</p> <p>L'objectif est qu'au terme de chaque période de 5 ans, les salariés à temps plein se voient proposer, en moyenne, le nombre minimum de jours de formation par an cf. le schéma mentionné ci-dessus.</p> <p>À la fin de la période de 5 ans susmentionnée, le solde du crédit de formation disponible est remis à zéro.</p>
<p>De begrippen ‘formele opleiding’ en ‘informele opleiding’ worden gedefinieerd cf. artikel 50, §1, a) en b) van de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (“Hoofdstuk 12: Investeren in opleiding”).</p> <p>Een interpretatienota zal worden opgemaakt op het niveau van het paritair comité.</p>	<p>Les termes ‘formation formelle’ et ‘formation informelle’ sont définis cf. l'article 50, §1 a) et b) de la Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail («Chapitre 12: Investir dans la formation»).</p> <p>Une note d'interprétation sera réalisée au niveau de la commission paritaire.</p>
<p>De werkgever heeft de verantwoordelijkheid om de opleidingsdagen aan te bieden tijdens de werkuren.</p> <p>Indien de opleiding plaatsvindt buiten de arbeidstijd, moet de werkgever aan de werknemers een gelijke compensatie in arbeidstijd toekennen.</p> <p>De verplaatsingskosten van de werknemer die betrekking hebben op de opleidingsdagen komen voor rekening van de werkgever.</p>	<p>L'employeur a la responsabilité de proposer des jours de formation pendant les heures de travail.</p> <p>Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit octroyer aux salariés une compensation égale en temps de travail.</p> <p>Les frais de déplacement du salarié qui se rapportent aux jours de formation sont à la charge de l'employeur.</p>
<p>Met het oog op een duurzame tewerkstelling is het belangrijk dat medewerkers zich doorheen hun loopbaan blijven ontwikkelen.</p>	<p>Dans l'optique d'un emploi durable, il est important que les collaborateurs continuent à se développer tout au long de leur carrière.</p>

Op vraag van de werknemer brengt de werkgever de werknemer op de hoogte van het saldo van het opleidingskrediet.	À la demande du salarié, l'employeur l'informerá du solde du crédit de formation.
De werkgever bezorgt jaarlijks aan de ondernemingsraad een rapportering i.v.m. de aangeboden opleidingsdagen. Hij zal hiervoor gebruik kunnen maken van een eigen model of van een suppletief model dat zal worden opgesteld en aangeboden door de sector.	L'employeur fournit annuellement au conseil d'entreprise un rapport concernant les jours de formation proposés. Il peut, pour cela, utiliser son propre modèle ou un modèle supplétif qui sera élaboré et proposé par le secteur.
In toepassing van de bepalingen van "Hoofdstuk 9: Opleidingsplannen" van de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, dat van toepassing is op de ondernemingen die 20 of meer werknemers tewerkstellen, zal de werkgever, om aan zijn verplichting inzake de opmaak van een jaarlijks opleidingsplan te voldoen, gebruik kunnen maken van een eigen model of van een suppletief model dat zal worden opgesteld en aangeboden door de sector. Het plan wordt voor een minimumduur van 1 jaar gesloten.	En application des dispositions du «Chapitre 9: Plans de formation» de la Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, qui s'appliquent aux entreprises qui occupent 20 salariés ou plus, l'employeur pourra, pour satisfaire à son obligation d'établir un plan de formation annuel, utiliser son propre modèle ou un modèle supplétif qui sera établi et proposé par le secteur. Le plan sera conclu pour une période minimale de 1 an.
De bepalingen van dit luik 'Vorming' gelden voor een periode van 1 januari 2023 t.e.m. 31 december 2030.	Les dispositions de la présente section 'Formation' s'appliquent pour une période allant du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2030.
<b>9. Opleidingsinstituut</b>	<b>9. Institut de formation</b>
De werkgeversbijdrage ter financiering van het Opleidingsinstituut Liberform, inclusief de risicogroepen, ten belope van 0,12% wordt verlengd t.e.m. 31 december 2025.	La cotisation patronale de 0,12% pour le financement de l'institut de formation Liberform, incluant les groupes à risques, est prolongée jusqu'au 31 décembre 2025.
<b>10. Mobiliteit</b>	<b>10. Mobilité</b>
Vanaf 1 januari 2024, zal aan een regelmatige gebruiker van de fiets voor woon-werkverkeer een fietsvergoeding van 27 cent per effectief afgelegde kilometer, met een max. van 10,80 EUR [max.40 kilometer heen en terug] per arbeidsdag, toegekend worden.  De modaliteiten zijn te bepalen op ondernemingsvlak en de vergoeding is niet	A partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2024, une indemnité vélo de 27 cents par kilomètre réellement effectué entre le domicile et lieu de travail, avec un max. de 10,80 EUR [max. 40 km aller-retour] par jour de travail, sera octroyée à l'utilisateur régulier du vélo.  Les modalités d'octroi sont à déterminer au niveau de l'entreprise. L'indemnité n'est pas

cumuleerbaar met andere tussenkomsten op het woonwerktraject, met uitzondering van de tussenkomst voor openbaar vervoer.	cumulable avec d'autres indemnités sur le trajet domicile-lieu de travail, à l'exception de celles qui concernent les transports en commun.
De sociale partners moedigen de ondernemingen aan om in te zetten op duurzame mobiliteitsoplossingen (o.m. derdebetalersregeling).	Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à s'inscrire dans des solutions de mobilité durable (entre autres le mécanisme du tiers-payant).
<b>11. Sociale Vrede</b>	<b>11. Paix sociale</b>
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. De sociale partners van het PC 336 bevestigen dat het niet de bedoeling is van de partijen om bestaande afspraken of gebruiken in de ondernemingen te wijzigen of ongedaan te maken. Indien daar, door het sluiten van dit sectoraal akkoord 2023-2024, in de ondernemingen conflicten over zouden ontstaan, dan kunnen deze aangekaart worden op het niveau van het paritair comité.	Les organisations s'engagent à maintenir la paix sociale et à ne pas introduire de revendications supplémentaires au niveau de la commission paritaire et des entreprises pendant la durée de cet accord. Les partenaires sociaux de la CP 336 confirment qu'il n'entre pas dans l'intérêt des parties de modifier ou d'annuler des accords et usages existants dans les entreprises. Si, en concluant le présent accord sectoriel 2023-2024, des conflits devaient voir le jour à ce sujet dans les entreprises, ceux-ci pourront être abordés au niveau de la commission paritaire.
<b>12. Duur</b>	<b>12. Durée</b>
Dit akkoord heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024, tenzij anders bepaald.	Cet accord produit ses effets à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024, sauf dispositions contraires.