

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2019 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn in de bakkerijen en banketbakkerijen, gesloten in paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid

Convention collective de travail du 10 décembre 2019 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail dans les boulangeries et pâtisseries, conclue au sein de la commission paritaire 118 de l'industrie alimentaire

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGBIED

Art. 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de bakkerijen, de banketbakkerijen die “verse” producten vervaardigen voor onmiddellijke consumptie met zeer beperkte houdbaarheid en de verbruikszalen bij een banketbakkerij.

§ 2. Met “arbeiders” worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.

HOOFDSTUK II - RECHTSGROND

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 138 tot vaststelling, voor de periode van 1 januari tot 30 juni

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Art. 1er. § 1er. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux ouvriers des boulangeries, des pâtisseries qui fabriquent des produits "frais" de consommation immédiate à très court délai de conservation et des salons de consommation annexés à une pâtisserie.

§ 2. Par "ouvriers" sont visés les ouvriers masculins et féminins.

CHAPITRE II – BASE JURIDIQUE

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (*Moniteur belge* du 8 juin 2007) ;
- La convention collective de travail n° 138 fixant, pour la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021,

2021, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 139 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021-2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.

les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.

- la convention collective de travail n° 139 fixant, à titre interprofessionnel pour 2021-2022, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.

HOOFDSTUK III - VOORWAARDEN

Art. 3. § 1. De bedrijfstoelage ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt toegekend aan de arbeiders die worden ontslagen om een andere reden dan een dringende reden en die voldoen aan de hier verder vermelde voorwaarden.

§ 2. Onder voorbehoud van de bepalingen van de arbeidsovereenkomstwet van 3 juli 1978 kan het ontslag dat aanleiding geeft tot het statuut van werkloze met bedrijfstoelage het gevolg zijn van een initiatief van de werkgever en/of van de arbeider.

Deze regeling geldt niet voor de ondernemingen die minder dan tien

CHAPITRE III - CONDITIONS

Art. 3. § 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés pour des raisons autres que la faute grave et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Sans préjudice des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le licenciement donnant lieu au statut de chômeur avec complément d'entreprise peut être la conséquence d'une initiative de l'employeur et/ou de l'ouvrier.

Ce régime ne s'applique pas aux entreprises occupant moins de dix travailleurs, où

werknemers tewerkstellen waar het initiatief uitsluitend uitgaat van de werkgever.

l'initiative émane exclusivement de l'employeur.

Voor wat betreft het ontslag in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen partijen rekening houden met de arbeidsorganisatorische omstandigheden.

En ce qui concerne le licenciement dans le cadre de la présente convention collective de travail, les parties tiendront compte de l'organisation et des circonstances du travail.

Art. 4. § 1. Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 59jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaats vinden tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2021.

Art. 4. § 1. Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans tel que prévu par la présente convention collective de travail doit se situer durant la période du 1^{er} janvier 2021 et 30 juin 2021.

§ 2. De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 59 jaar en moet vervuld zijn zowel uiterlijk op 30 juni 2021 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 2. La condition d'âge est de 59 ans et doit être remplie au plus tard le 30 juin 2021 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

Art. 5. § 1. De loopbaanvoorwaarde bedraagt 33 jaar en moet vervuld zijn zowel tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2021 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Art. 5. § 1. La condition de passé professionnel est de 33 ans et doit être remplie durant la période du 1^{er} janvier 2021 et 30 juin 2021 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

In afwijking van lid 1 kan de loopbaanvoorwaarde bereikt worden buiten de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021. De loopbaanvoorwaarde is in dat geval de voorwaarde die geldt op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst.

En dérogation au 1^{er} alinéa, la condition de passé professionnel peut être atteinte en dehors de la période du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 30 juin 2021. Dans ce cas, la condition de passé professionnel est celle qui est applicable au moment de la fin effective du contrat de travail.

§ 2. Bovendien moet de arbeider:

§ 2. De plus, l'ouvrier doit :

- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor

- au moment de la fin du contrat de travail, avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail

ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46 sexies van 9 januari 1995, nr. 46 septies van 25 april 1995 en nr. 46 duodecies van 19 december 2001; of

- in een zwaar beroep gewerkt hebben:
 - hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt onder zwaar beroep verstaan:

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur

comportant des prestations de nuit, modifiée par les conventions collectives de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995, n° 46 septies du 25 avril 1995 et n° 46 duodecies du 19 décembre 2001 ; ou

- avoir été occupé dans le cadre d'un métier lourd :
 - soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;
 - soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Pour l'application de la présente convention, on entend par métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes d'au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement n'excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;
- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins onze heures séparent le début et la fin du temps

en minimumprestaties van 7 uur; onder “permanent” wordt verstaan dat de onderbroken dienst de gewone arbeids-regeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- het werk in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Art. 6. De werknemer die voldoet aan de in artikels 4 en 5 bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 30 juni 2021, behoudt het recht op bedrijfstoelage.

HOOFDSTUK IV – TUSSENKOMST VAN HET WAARBORG EN SOCIAAL FONDS VOOR DE BAKKERIJ EN BANKETBAKKERIJ EN BIJHORENDE CONSUMPTIESALONS

Art. 7. § 1. In principe is de betaling van de bedrijfstoelage zoals bepaald in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 en van de bijzondere maandelijksse werkgeversbijdrage verschuldigd door de werkgever.

§ 2. De verplichting van de werkgevers tot betaling van de bedrijfstoelage wordt echter overgedragen aan het Sociaal Fonds.

§ 3. Wanneer het Sociaal Fonds, in uitvoering van onderhavig hoofdstuk, de betaling van de bedrijfstoelage ten laste neemt, staat het ook in voor de betaling

de travail avec une interruption d’au moins trois heures et un nombre minimum de prestations de sept heures. Par « en permanence », il faut entendre que le service interrompu est le régime habituel du travailleur et qu’il n’est pas qu’occasionnellement occupé dans un tel régime ;

- le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Art. 6. Le travailleur qui réunit les conditions prévues aux articles 4 et 5, et dont le délai de préavis expire après le 30 juin 2021, maintient le droit à un complément d’entreprise.

CHAPITRE IV – INTERVENTION DU FONDS SOCIAL ET DE GARANTIE DES BOULANGERIES ET PÂTISSERIES ET SALONS DE CONSOMMATION ANNEXÉS

Art. 7. § 1er. En principe, le paiement du complément d’entreprise comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 et des cotisations patronales mensuelles spéciales est dû par l’employeur.

§ 2. L’obligation des employeurs de paiement du complément d’entreprise est transférée au Fonds social.

§ 3. Lorsque le Fonds social prend en charge le paiement du complément d’entreprise en exécution du présent article, il se charge également du paiement des

van de bijzondere maandelijks
werkgeversbijdragen per werkloze met
bedrijfstoeslag.

In afwijking op CAO nr. 17, wordt de
bedrijfstoeslag in dat geval berekend
volgens onderstaande formule :

$CAO17 + \{(RVA+CAO17) \times 0,065\} \times 1,065$, waarbij "CAO17" gelijk is aan de
bedrijfstoeslag berekend volgens CAO nr.
17 en "RVA" het maandbedrag van de
werkloosheidsuitkering.

§ 4. De werkgever beschikt over een
termijn van een jaar te rekenen vanaf de
ingangsdatum van het stelsel van
werkloosheid met bedrijfstoeslag dat
aanleiding geeft tot tussenkomst van het
sociaal Fonds teneinde een volledig
aanvraagdossier inzake tegemoetkoming in
te dienen bij het Fonds. Indien het
aanvraagdossier inzake tegemoetkoming
niet volledig is binnen die termijn, zal het
sociaal Fonds de betaling van de
bedrijfstoeslag slechts ten laste nemen
vanaf de dag waarop het dossier volledig is
en zal niet met terugwerkende kracht
tussenkomen.

Art. 8. De tussenkomst van het Sociaal
Fonds is begrensd tot het bedrag voorzien
door de collectieve arbeidsovereenkomst
nr. 17 van 19 december 1974.

Art. 9. Om te kunnen genieten van de
tussenkomst van het Sociaal Fonds, zijn
volgende aansluitingsvoorwaarden vereist:

- de werkgever moet reeds 5 jaar
ononderbroken aangesloten zijn bij
het Sociaal Fonds;
- de arbeider moet gedurende 5 jaar
als arbeider verbonden zijn
geweest d.m.v. een
arbeidsovereenkomst met een
werkgever van de sector
bakkerijen, banketbakkerijen en

cotisations patronales mensuelles spéciales
par chômeur avec complément d'entreprise.

Par dérogation à la CCT n° 17, dans ce
cas, le complément d'entreprise est
calculé selon la formule suivante :

$CCT 17 + \{(ONEM+CCT17) \times 0,065\} \times 1,065$, où "CCT17" correspond au
complément d'entreprise calculé
conformément à la CCT n° 17 et
"ONEM" est le montant mensuel de
l'allocation chômage.

§ 4. L'employeur dispose d'une période
d'un an à compter de la date de prise de
cours du régime de chômage avec
complément d'entreprise donnant lieu à
intervention du Fonds social pour rentrer un
dossier de demande d'intervention complet
auprès du Fonds. Si le dossier de demande
d'intervention n'est pas complet endéans ce
délai, le Fonds social prendra le paiement
du complément d'entreprise en charge à
partir du jour où le dossier sera complet et
n'interviendra pas avec effet rétroactif.

Art. 8. L'intervention du Fonds social est
limitée au montant prévu par la convention
collective de travail n°17 du 19 décembre
1974.

Art. 9. Pour pouvoir bénéficier d'une
intervention du Fonds social, les conditions
d'affiliation suivantes sont requises :

- l'employeur doit avoir été affilié
depuis 5 ans consécutifs au Fonds
social ;
- l'ouvrier doit avoir été lié à un
employeur du secteur des
boulangeries, pâtisseries et salons de
consommation annexés par un
contrat de travail pendant 5 ans
comme ouvrier, dont 2 ans

verbruikszalen bij een
banketbakkerij, waarvan 2 jaar
onmiddellijk voorafgaand aan het
ontslag.

précédant immédiatement le
licenciement.

Art. 10. § 1. Het Sociaal Fonds betaalt de
bedrijfstoeslag waarvan sprake in deze
collectieve arbeidsovereenkomst niet in
geval van werkloosheid met
bedrijfstoeslag dat het gevolg is van een
ontslag in het kader van een sluiting of
faillissement van een onderneming.

Art. 10. § 1er. Le Fonds social ne paie pas
le complément d'entreprise dont il est
question dans la présente convention
collective de travail en cas de chômage avec
complément d'entreprise suite au
licenciement dans le cadre de la fermeture
ou de la faillite d'une entreprise.

§ 2. In geval van sluiting of faillissement
neemt het Sociaal Fonds het gedeelte van
de bedrijfstoeslag ten laste dat niet
gedragen wordt door het sluitingsfonds.

§ 2. En cas de fermeture ou de faillite, le
Fonds social prend en charge la partie du
complément d'entreprise qui n'est pas
couverte par le fonds de fermeture.

Art. 11. In het geval dat de betrokken
arbeider niet voldoet aan de voorwaarden
vermeld in dit hoofdstuk, zal het Sociaal
Fonds, geval per geval, onderzoeken of het
de bedrijfstoeslag ten laste neemt.

Art. 11. Dans le cas où l'ouvrier ne remplit
pas les conditions stipulées dans le présent
chapitre, le Fonds social examinera, au cas
par cas, s'il y a lieu de prendre en charge le
complément d'entreprise.

Art. 12. Bij werkhervatting gelden de
bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater
van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.
17.

Art. 12. En cas de reprise du travail, les
dispositions de l'article 4bis, 4ter et 4quater
de la convention collective de travail n° 17
s'appliquent.

Art. 13. De werkgevers en de arbeiders
verbinden er zich toe de formulieren die
door het Sociaal Fonds opgesteld werden,
te gebruiken voor de toepassing van deze
collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 13. Les employeurs et les ouvriers
s'engagent à utiliser les formulaires établis
par le Fonds social pour l'application de la
présente convention collective de travail.

HOOFDSTUK V - BEDRIJFSTOESLAG

CHAPITRE V – COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Art. 14. § 1. De bedrijfstoeslag wordt
berekend op basis van het nettoloon dat
gelijk is aan het begrensde brutoloon
verminderd met de SZ-inhoudingen en
bedrijfsvoorheffing die van toepassing zijn
op arbeiders die in België tewerkgesteld
zijn en er hun fiscale verblijfplaats hebben.

Art. 14. § 1. Le complément d'entreprise
est calculé sur base du salaire net, qui
équivalent au salaire brut plafonné diminué
des cotisations de sécurité sociale et du
précompte professionnel applicables aux
ouvriers dont le lieu de travail et le domicile
fiscal sont situés en Belgique.

§ 2. Op basis van legitieme motieven kan het Sociaal Fonds het bedrag van dit nettoloon herevalueren.

§ 3. De aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor de berekening van de bedrijfstoelag wordt berekend op 100 % van het brutoloon.

§ 4. Voor de arbeiders die gebruik maken van het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties zoals bepaald in art. 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, en die overstappen van de loopbaanvermindering naar werkloosheid met bedrijfstoelag, zal de bedrijfstoelag worden berekend op basis van het arbeidsregime voorafgaand aan deze vermindering.

Paritaire commentaar

De arbeiders van 50 jaar of ouder die gebruik hebben gemaakt van een recht op vermindering van prestaties zoals voorzien in artikel 9 § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis blijven verder genieten van de toepassing van deze paragraaf.

HOOFDSTUK VI – VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE ARBEIDER

Art. 15. § 1. Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is de vervanging van de werkloze met bedrijfstoelag verplicht.

§ 2. In geval van werkhervatting bij de zelfde werkgever, onder gelijk welk statuut, moeten zowel de werkgever als de arbeider het Sociaal Fonds onmiddellijk verwittigen. Naast het terugvorderen van de onverschuldigde sommen, kan het sociaal fonds beslissen om haar tussenkomsten ten voordele van de

§ 2. Sur base de motifs légitimes, le Fonds social peut réévaluer le montant de ce salaire net.

§ 3. La déduction des cotisations sociales personnelles pour le calcul du complément d'entreprise doit être effectuée sur 100% du salaire brut.

§ 4. Pour les ouvriers qui font usage du droit à une réduction des prestations tel que prévu à l'article 8 de la convention collective de travail n° 103, et qui passent de la réduction des prestations au chômage avec complément d'entreprise, le complément d'entreprise sera calculé sur base du régime de travail préalable à cette réduction.

Commentaire paritaire

Les ouvriers de 50 ans ou plus ayant fait usage du droit à une réduction des prestations, tel que prévu à l'article 9, § 1 de la convention collective de travail n° 77 bis, continuent à bénéficier de l'application du présent paragraphe.

CHAPITRE VI – OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DE L'OUVRIER

Art. 15. § 1. Conformément aux dispositions légales, le remplacement du chômeur avec complément d'entreprise est obligatoire.

§ 2. En cas de reprise du travail auprès du même employeur, sous quelque statut que ce soit, tant l'employeur que l'ouvrier doivent en avertir immédiatement le fonds social. En plus de récupérer les sommes indûment perçues, le Fonds social pourra décider de suspendre ses interventions au bénéfice de cet employeur pendant un certain temps.

betrokken werkgever te schorsten gedurende een bepaalde tijd.

§ 3. De eventuele sancties, onder welke vorm ook, die voortvloeien uit de wettelijke verplichtingen inzake werkloosheid met bedrijfstoelage blijven volledig ten laste van de individuele ondernemingen.

HOOFDSTUK VII - GELDIGHEIDSDUUR

Art. 16. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de CAO van 01/07/2019 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn in de bakkerijen en banketbakkerijen, geregistreerd onder nummer 153135/CO/118.

Zij wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

§ 3. Les sanctions éventuelles, quelle que soit leur forme, qui découlent des obligations légales en matière de chômage avec complément d'entreprise, restent entièrement à charge des entreprises individuelles.

CHAPITRE VII – DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 16. La présente convention collective de travail remplace la CCT du 01/07/2019 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail dans les boulangeries et pâtisseries, enregistrée sous le numéro 153135/CO/118

Elle est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.