

<p align="center">COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 1 JULI 2019 GESLOTEN IN HET AANVULLEND PARITAIR COMITE VOOR BEDIENDEN INZAKE OPLEIDING</p>	<p align="center">CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 1^{ER} JUILLET 2019 CONCLUE AU SEIN DE LA COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR EMPLOYÉS CONCERNANT LA FORMATION</p>
<p>HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED</p>	<p>CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION</p>
<p>ARTIKEL 1</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden die onder de bevoegdheid van het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden behoren</p> <p>Onder "bedienden" wordt verstaan, de mannelijke en vrouwelijke bedienden.</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het sectoraal akkoord van het APCB 2019-2020.</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de interprofessionele opleidingsdoelstelling zoals bepaald in de Wet van 5/3/2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.</p> <p>In dat kader hebben de partijen zich in het akkoord van het APCB voor 2019-2020 ertoe verbonden om het aantal opleidingsdagen te verhogen tot in principe een gemiddelde van 5 dagen per VTE op 2 jaar voor 2020-2021 en tot in principe een gemiddelde van 6 dagen per VTE per 2 jaar voor 2022-2023.</p> <p>De concrete uitvoeringsmodaliteiten voor 2021-2022 worden vastgelegd in onderhavige Collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>ARTICLE 1</p> <p>La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés.</p> <p>On entend par "employés", les employés masculins et féminins.</p> <p>La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord sectoriel 2019-2020 de la CPAE.</p> <p>Cette convention collective de travail est conclue dans le cadre de l'objectif de formation interprofessionnel, tel que fixé par la loi du 5/3/2017 concernant le travail faisable et maniable. Dans ce cadre les parties se sont engagés dans l'accord de la CPAE pour 2019-2020, à augmenter le nombre de jours de formation jusqu'à en principe 5 jours en moyenne par ETP sur 2 ans en 2020 -2021 et jusqu'à en principe 6 jours en moyenne par ETP sur 2 ans en 2022-2023.</p> <p>Les modalités d'exécution concrètes pour 2021-2022 sont établis dans la présente convention collective du travail.</p>
<p>HOOFDSTUK II - AANTAL AAN TE BIEDEN OPLEIDINGSDAGEN</p>	<p>CHAPITRE II - NOMBRE DE JOURS DE FORMATION À PROPOSER</p>
<p>ARTIKEL 2</p> <p>§1</p> <p>In de ondernemingen met 20 of meer werknemers wordt een gemiddelde van 5 opleidingsdagen per voltijds equivalent aangeboden voor de periode die ingaat op 1/1/2020 en eindigt op 31/12/2021.</p> <p>§2</p> <p>In de ondernemingen met minder dan 20 werknemers wordt een gemiddelde van 4 opleidingsdagen per voltijds equivalent aangeboden voor de periode die ingaat op 1/1/2020 en eindigt op 31/12/2021.</p>	<p>ARTICLE 2</p> <p>§1</p> <p>Dans les entreprises occupant 20 travailleurs ou plus, 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein sont proposés pour la période débutant le 1/1/2020 et prenant fin le 31/12/2021.</p> <p>§2</p> <p>Dans les entreprises occupant moins de 20 travailleurs, 4 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein sont proposés pour la période débutant le 1/1/2020 et prenant fin le 31/12/2021.</p>

<p>§3 Met opleiding wordt bedoeld: de opleiding zoals bepaald in art. 9 van de Wet van 5/3/2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.</p> <p>§4 De werkgever heeft de verantwoordelijkheid om de opleidingsdagen aan te bieden tijdens de werkuren. Indien de opleiding plaatsvindt buiten de arbeidstijd moet de werkgever aan de bediende een gelijke compensatie in arbeidstijd toekennen. De verplaatsingskosten van de bediende die betrekking hebben op de opleidingsdagen komen voor rekening van de werkgever. De opleidingsdagen worden toegekend op om het even welk ogenblik in 2020 en/of in 2021.</p>	<p>§3 Par formation, il convient d'entendre la formation telle que définie à l'art. 9 de la loi du 5/3/2017 concernant le travail faisable et maniable.</p> <p>§4 L'employeur a la responsabilité de proposer les jours de formation durant les heures de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit octroyer à l'employé une compensation égale en temps de travail. Les frais de déplacement de l'employé qui se rapportent aux jours de formation sont à la charge de l'employeur. Les jours de formation seront accordés indifféremment en 2020 et/ou 2021.</p>
<p>HOOFDSTUK III – COLLECTIEVE / INDIVIDUELE OPLEIDINGSDAGEN</p>	<p>CHAPITRE III – JOURS DE FORMATION COLLECTIFS/INDIVIDUELS</p>
<p>ARTIKEL 3</p> <p>3.1 Ondernemingen met 20 of meer werknemers met een vakbondsafvaardiging</p> <p>§1 Ondernemingen met een vakbondsafvaardiging kunnen tussen 1/1/2020 en 30/06/2020 een bedrijfseigen opleidingsplan overeenkomen voor de periode 2020-2021. Om geldig te zijn, moet dat plan de instemming krijgen van de meerderheid van de leden van de vakbondsafvaardiging. In het opleidingsplan kunnen de inhoud, het tijdstip, de doelgroep en alle andere nadere regelen van de opleiding volledig autonoom worden vastgelegd. Het opleidingsplan wordt tussen 1/1/2020 en 30/6/2020 geregistreerd bij het Sociaal Fonds. De registratie gebeurt op basis van het formulier dat ter beschikking gesteld wordt door het Sociaal Fonds.</p> <p>§2 Indien met de vakbondsafvaardiging geen opleidingsplan kan worden overeengekomen, maar een suppletief opleidingsplan wordt geregistreerd zoals voorzien in art.5§1, zullen 4 van de opleidingsdagen individuele opleidingsdagen worden.</p>	<p>ARTICLE 3</p> <p>3.1 Entreprises occupant 20 travailleurs ou plus avec délégation syndicale</p> <p>§1 Les entreprises avec une délégation syndicale peuvent convenir entre le 1/1/2020 et le 30/06/2020 un plan de formation propre à l'entreprise pour la période 2020-2021. Ce plan doit être approuvé par la majorité des membres de la délégation syndicale pour être valable. Il peut déterminer en toute autonomie le contenu, le moment, le groupe cible ainsi que toutes les autres modalités de la formation. Le plan de formation sera enregistré auprès du Fonds social entre le 1/1/2020 et le 30/6/2020. L'enregistrement se fera sur la base du formulaire mis à disposition par le Fonds social.</p> <p>§2 En l'absence de plan de formation conclu avec la délégation syndicale, mais qu'il existe un plan de formation enregistré comme prévu à l'art 5§1, 4 jours de formation deviendront des jours de formation individuels.</p>

<p>Indien met de vakbondsafvaardiging geen opleidingsplan kan worden overeengekomen, en geen suppletief opleidingsplan wordt geregistreerd zoals voorzien in art.5§1, zullen 4 van de opleidingsdagen individuele opleidingsdagen worden.</p> <p>3.2 Ondernemingen met 20 of meer werknemers zonder vakbondsafvaardiging</p> <p>§ 1</p> <p>Indien een suppletief opleidingsplan wordt geregistreerd bij het Sociaal Fonds, zoals voorzien in art 5 §2, zijn 2 van de opleidingsdagen individuele opleidingsdagen.</p> <p>§ 2</p> <p>Indien geen suppletief opleidingsplan wordt geregistreerd bij het Sociaal Fonds, zijn 3 van de opleidingsdagen individuele opleidingsdagen.</p> <p>3.3 Ondernemingen met minder dan 20 werknemers</p> <p>Voor de ondernemingen met minder dan 20 werknemers zijn 2 van de opleidingsdagen individuele opleidingsdagen.</p>	<p>En l'absence de plan de formation conclu avec la délégation syndicale et de plan de formation enregistré comme prévu à l'art 5§1, 4 jours de formation deviendront des jours de formation individuels.</p> <p>3.2 Entreprises occupant 20 travailleurs ou plus sans délégation syndicale</p> <p>§ 1</p> <p>Si un plan supplétif de formation est enregistré auprès du Fonds social, comme prévu à l'art. 5 §2, 2 jours de formation sont des jours de formation individuels.</p> <p>§ 2</p> <p>Si aucun plan supplétif de formation n'est enregistré auprès du Fonds social, 3 jours de formation sont des jours de formation individuels.</p> <p>3.3 Entreprises occupant moins de 20 travailleurs</p> <p>Pour les entreprises occupant moins de 20 travailleurs, 2 jours de formation sont des jours de formation individuels.</p>
<p>HOOFDSTUK IV – PROCEDURE INDIVIDUELE OPLEIDINGSDAGEN</p>	<p>CHAPITRE IV - PROCÉDURE JOURS DE FORMATION INDIVIDUELS</p>
<p>ARTIKEL 4</p> <p>§1</p> <p>Overeenkomstig de bepalingen van art. 2§4, heeft de werkgever de verantwoordelijkheid om de opleidingsdagen aan te bieden tijdens de werkuren.</p> <p>De deeltijdse bedienden genieten de individuele opleidingsdagen in evenredigheid met hun deeltijdse prestaties.</p> <p>Het recht op opleiding geldt niet voor de bedienden die zijn aangeworven met een overeenkomst voor een bepaalde tijd van 1 jaar of minder.</p> <p>§2</p> <p>De bediende kan het recht op een individuele opleidingsdag activeren door zelf een schriftelijk voorstel te doen binnen het opleidingsaanbod van CEVORA, ter goedkeuring van de werkgever, tegen uiterlijk 30/6/2021.</p>	<p>ARTICLE 4</p> <p>§1</p> <p>Conformément aux dispositions de l'art. 2 §4, l'employeur a la responsabilité de proposer les jours de formation durant les heures de travail.</p> <p>Les employés à temps partiel bénéficient des jours de formation individuels en proportion de leurs prestations à temps partiel.</p> <p>[Les employés qui sont engagés avec un contrat à durée déterminée d'un an ou moins ne bénéficient pas du droit à la formation.</p> <p>§2</p> <p>L'employé peut activer le droit à un jour de formation individuel en formulant lui-même, par écrit, une proposition de formation, parmi l'offre de formations du CEFORA, à faire approuver par l'employeur, pour le 30/06/2021 au plus tard.</p>

<p>De werkgever kan het opleidingsvoorstel van de bedienden weigeren indien:</p> <p>1° hij niet akkoord is met de inhoud/timing van het opleidingsvoorstel</p> <p>2° de bediende reeds een voldoende aanbod aan opleidingsdagen heeft gekregen</p> <p>Indien de werkgever het voorstel van de bediende heeft geweigerd</p> <ul style="list-style-type: none"> - en uiterlijk op 31/12/2021 geen of onvoldoende individuele opleidingsdagen heeft aangeboden - dan kan de bediende de niet toegekende individuele opleidingsdagen opnemen onder de vorm van opleidingsdagen binnen het opleidingsaanbod georganiseerd door CEVORA, binnen 6 maanden na het einde van de cao. - Dit gebeurt via een aanvraagformulier door de werknemer bij CEVORA. - De werknemer informeert vooraf de werkgever over de dag(en) waarop hij afwezig zal zijn en bezorgt de werkgever een aanwezigheidsattest van de opleiding. - Deze opleidingsdag is gelijkgesteld met een gepresterde arbeidsdag. 	<p>L'employeur peut rejeter la proposition de formation des employés si :</p> <p>1° il n'est pas d'accord avec le contenu/timing de la proposition de formation</p> <p>2° l'employé a déjà reçu une offre suffisante de jours de formation</p> <p>Si l'employeur a rejeté la proposition de l'employé</p> <ul style="list-style-type: none"> - et n'a proposé, pour le 31/12/2021 au plus tard, aucun ou pas assez de jours de formation individuels, - l'employé peut prendre les jours de formation individuels non octroyés dans le cadre de jours de formation choisis parmi l'offre de formations organisées par le CEFORA, dans les 6 mois de la fin de la CCT. - Il doit le faire en introduisant un formulaire de demande auprès du CEFORA. - L'employé informe l'employeur de(s) jour(s) où il sera absent et remet à l'employeur une attestation de participation à la formation. - Ce jour de formation est assimilé à un jour de travail presté.
<p>HOOFDSTUK V – PROCEDURE VOOR BEKOMEN VOORDELEN VAN CEVORA – GEREgistREERD OPLEIDINGSPLAN OF - VERBINTENIS</p>	<p>CHAPITRE V - PROCÉDURE POUR L'OBTENTION DES AVANTAGES DU CEFORA - PLAN OU ENGAGEMENT DE FORMATION ENREGISTRÉ</p>
<p>ARTIKEL 5</p> <p>§1 De ondernemingen met een vakbondsafvaardiging maar zonder bedrijfseigen opleidingsplan kunnen toetreden tot het suppletief opleidingsplan via registratie bij het Sociaal Fonds tussen 1/1/2020 en 31/12/2020.</p> <p>Met "suppletief plan" wordt het suppletief opleidingsplan bedoeld, uitgewerkt door de Raad van beheer van CEVORA.</p> <p>In een bedrijf met vakbondsafvaardiging wordt het suppletief opleidingsplan, indien van toepassing, aan de vakbondsafvaardiging meegedeeld.</p>	<p>ARTICLE 5</p> <p>§1 Les entreprises avec une délégation syndicale mais sans plan de formation propre à l'entreprise peuvent adhérer au plan supplétif de formation par enregistrement auprès du Fonds social entre le 1/1/2020 et le 31/12/2020.</p> <p>Par "plan supplétif", on entend le plan supplétif de formation élaboré par le Conseil d'administration du CEFORA.</p> <p>Dans une entreprise avec une délégation syndicale, le plan supplétif de formation éventuellement applicable est communiqué à la délégation syndicale.</p>

<p>§2</p> <p>De ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging hebben de mogelijkheid om toe te treden tot het suppletief opleidingsplan door dit te registreren bij het Sociaal Fonds tussen 1/1/2020 en uiterlijk 31/12/2020.</p> <p>In een bedrijf zonder vakbondsafvaardiging wordt het suppletief opleidingsplan in het bedrijf uitgehangen.</p> <p>§3</p> <p>De ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kunnen eveneens tot deze collectieve arbeidsovereenkomst toetreden door een schriftelijke verbintenis aan te gaan dat het recht op opleiding zal gerealiseerd worden via CEVORA-opleidingen.</p> <p>§4</p> <p>De ondernemingen</p> <ul style="list-style-type: none"> - met een geregistreerd opleidingsplan (hetzij eigen bedrijfsplan of suppletief plan) - of met een geregistreerde opleidingsverbintenis (enkel voor ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging) <p>genieten voor de ontwikkeling van hun opleidingsinitiatieven een trekkingsrecht ten laste van CEVORA.</p> <p>De nadere regelen voor dit trekkingsrecht zullen worden vastgelegd door het Sociaal Fonds.</p>	<p>§2</p> <p>Les entreprises sans délégation syndicale ont la possibilité d'adhérer au plan supplétif de formation en enregistrant celui-ci auprès du Fonds social entre le 1/1/2020 et le 31/12/2020 au plus tard.</p> <p>Dans une entreprise sans délégation syndicale, le plan supplétif de formation est affiché au sein de l'entreprise.</p> <p>§3</p> <p>Les entreprises sans délégation syndicale peuvent également adhérer à cette convention collective de travail par un engagement écrit dans lequel il est stipulé que le droit à la formation sera réalisé dans le cadre des formations du CEFORA.</p> <p>§4</p> <p>Les entreprises</p> <ul style="list-style-type: none"> - possédant un plan de formation enregistré (soit plan d'entreprise propre, soit plan supplétif) - ou un engagement de formation enregistré (uniquement pour les entreprises sans délégation syndicale) <p>bénéficient d'un droit de tirage à charge du CEFORA pour le développement de leurs initiatives de formation.</p> <p>Les modalités de ce droit de tirage seront fixées par le Fonds social.</p>
<p>HOOFDSTUK VI – NIEUWE OPLEIDINGSINITIATIEVEN</p>	<p>CHAPITRE VI - NOUVELLES INITIATIVES DE FORMATION</p>
<p>ARTIKEL 6</p> <p>In de Raad van Bestuur van CEVORA zullen nieuwe opleidingsinitiatieven besproken worden om bedrijven te helpen in hun opleidingsbeleid, om de loopbaanoriëntering en -begeleiding van de werknemers te bevorderen met o.m. eventueel gebruik van transitiepools.</p>	<p>ARTICLE 6</p> <p>De nouvelles initiatives de formation seront discutées au Conseil d'administration du CEFORA pour aider les entreprises dans leur politique de formation, pour favoriser l'orientation de carrière et l'accompagnement des carrières ainsi que e.a. l'utilisation éventuelle des pools de transition.</p>

<p>HOOFDSTUK VII – AANVULLENDE OPLEIDINGSDAG</p>	<p>CHAPITRE VII - JOUR DE FORMATION COMPLÉMENTAIRE</p>
<p>ARTIKEL 7</p> <p>§1 Onverminderd het recht op opleiding dat onder artikel 2 is erkend, wordt voor elke bediende een aanvullend recht op één dag beroepsopleiding geopend voor de periode die ingaat op 1/1/2020 en eindigt op 31/12/2021. De tijd die overeenstemt met de opleidingsdag moet 's avonds of tijdens het weekend en buiten de arbeidstijd vallen.</p> <p>§2 De onder artikel 7 §1 voorziene opleidingsdag is een beroepsopleiding die door CEVORA wordt gegeven. Om die opleidingsdag te genieten, moet de bediende zich wenden tot CEVORA.</p> <p>Per volledige opleidingsdag die hij volgt, ontvangt de bediende vanwege CEVORA een premie van 40 EUR als forfaitaire tegemoetkoming in zijn verplaatsings- en opleidingskosten.</p> <p>Deze opleidingsdag wordt niet als arbeidstijd beschouwd en wordt niet als zodanig bezoldigd. Daarenboven komt deze opleidingsdag niet in aanmerking voor het betaald educatief verlof.</p>	<p>ARTICLE 7</p> <p>§1 Sans préjudice du droit à la formation reconnu à l'article 2, chaque employé se voit ouvrir un droit complémentaire à un jour de formation professionnelle, pour la période qui commence le 1/1/2020 et se termine le 31/12/2021. Le temps équivalant au jour de formation doit se situer le soir ou le week-end et en dehors du temps de travail.</p> <p>§2 Le jour de formation prévu à l'article 7 §1 est une formation professionnelle donnée par le CEFORA. Pour bénéficier de ce jour de formation, l'employé doit s'adresser au CEFORA.</p> <p>Par jour complet de formation qu'il suit, l'employé reçoit de la part du CEFORA une prime de 40 EUR à titre d'intervention forfaitaire dans les frais de déplacement et de formation.</p> <p>Ce jour de formation n'est pas considéré comme temps de travail et il n'est pas rémunéré comme tel. De plus, ce jour de formation n'entre pas en ligne de compte pour le congé-éducation payé.</p>
<p>HOOFDSTUK VIII - RISICOGROEPEN</p>	<p>CHAPITRE VIII – GROUPES À RISQUE</p>
<p>ARTIKEL 8</p> <p>§1 De partijen verbinden er zich toe om in coherentie met de regionaal-communautaire initiatieven – onder meer door het sluiten van convenanten – de tewerkstelling in de sector van werkzoekenden behorende tot de risicogroepen te bevorderen via opleiding en/of trajectbegeleiding gericht op knelpuntberoepen in de sector.</p> <p>§2 Met risicogroepen wordt bedoeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werkzoekenden: <ul style="list-style-type: none"> ○ Laaggeschoolde werkzoekenden (max. HSO-diploma) ○ Langdurig werkzoekenden 	<p>ARTICLE 8</p> <p>§1 Les parties s'engagent, en cohérence avec les initiatives régionales et communautaires – entre autres par la conclusion de conventions – à stimuler la mise au travail de chômeurs appartenant aux groupes à risque via la formation et/ou un accompagnement ciblé sur les professions critiques du secteur.</p> <p>§2 Par groupes à risque, il convient d'entendre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les demandeurs d'emploi : <ul style="list-style-type: none"> ○ demandeurs d'emploi peu qualifiés (titulaires au maximum d'un diplôme ESS) ○ chômeurs de longue durée (demandeurs d'emploi de plus

<p>(meer dan 1 jaar werkzoekend)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Oudere werkzoekenden (+40 jaar) ○ Migranten • Pas ontslagen bedienden • Oudere bedienden (+45 jaar) • Administratieve, uitvoerende en KMO-bedienden die zonder CAO geen automatische toegang tot vorming zouden hebben • Jongeren met leermoeilijkheden. <p>§3</p> <p>In toepassing van het Koninklijk Besluit van 19/2/2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de Wet van 27/12/2006 houdende diverse bepalingen (I), wordt onder risicogroepen met betrekking tot het voorbehouden van 0,05% van de loonmassa verstaan, de risicogroepen bepaald in artikel 1 van hogervermeld besluit, en wordt onder risicogroepen met betrekking tot het voorbehouden van de helft daarvan, of 0,025% van de loonmassa, verstaan, de risicogroepen bedoeld in artikel 2 van hogervermeld Koninklijk Besluit.</p>	<p>de 1 an)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ chômeurs plus âgés (+40 ans) ○ migrants • les employés récemment licenciés • les employés plus âgés (+45 ans) • les employés administratifs, exécutants et travaillant dans des PME qui, sans CCT, n'auraient pas automatiquement accès à la formation • les jeunes éprouvant des difficultés d'apprentissage. <p>§3</p> <p>En application de l'Arrêté royal du 19/2/2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4 de la loi du 27/12/2006 portant des dispositions diverses (I), il convient d'entendre par groupes à risque en faveur desquels il convient de réserver un effort d'au moins 0,05% de la masse salariale, les groupes à risque visés à l'article 1 de l'arrêté susmentionné, et il convient d'entendre par groupes à risque en faveur desquels la moitié de cet effort doit être réservé, à savoir 0,025%, les groupes à risque visés à l'article 2 de l'arrêté susvisé.</p>
<p>HOOFDSTUK IX – DUUR</p>	<p>CHAPITRE IX - DURÉE</p>
<p>ARTIKEL 9</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur voor de periode ingaand op 1/1/2020 en eindigend op 31/12/2021.</p>	<p>ARTICLE 9</p> <p>La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, à savoir pour la période débutant le 1/1/2020 et prenant fin le 31/12/2021.</p>

2000000

AANVULLEND PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN

Tijdens de vergadering van 01/07/2019

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

Opleiding 2020-2021

2000000

COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR EMPLOYES

En sa séance du 01/07/2019

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

Formation 2020-2021

VERBOND VAN BELGISCHE ONDERNEMINGEN FEDERATION DES ENTREPRISES DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
UNIE VAN ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS UNIE VAN ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
UNION DES CLASSES MOYENNES NATIONAL	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)

Motivatie voor art §2 §3 van de cao APCB van 13/12/2018 inzake opleiding

“Het recht op opleiding geldt niet voor de bedienden die aangeworven zijn voor een overeenkomst voor en bepaalde tijd of minder.”

De reden waarom de bedienden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van 1 jaar of minder zijn uitgesloten van het recht op opleiding wordt gerechtvaardigd door de praktische moeilijkheden of zelfs onmogelijkheid om een gepaste vorming voor te stellen of te organiseren voor deze bedienden binnen de modaliteiten voorzien in de CAO.

De CAO heeft immers als doel het stimuleren van een strategisch opleidingsbeleid gericht op een duurzame inzetbaarheid in de onderneming. Deze doelstelling veronderstelt een planmatige en gestructureerde aanpak en dus onder meer het opstellen van een opleidingsplan, gericht op het bereiken van de strategische doelstellingen van de organisatie, waarbij de leer-en opleidingsactiviteiten op een termijn van meerdere jaren worden geïdentificeerd. Dit houdt in dat het opleidingsbeleid zoals voorzien in deze cao uitgaat van een zekere planning op termijn, welke een zekere stabiliteit noodzaakt om efficiënt te worden doorgevoerd.

Daarnaast stimuleert de cao het opmaken van opleidingsplannen in de onderneming, waarbij men uitgaat dat deze opleidingen een ruime tijd op voorhand worden voorzien en ingepland. De verplichting om deze opleidingen ook te waarborgen voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur van 1 jaar of minder doorkruist deze langere-termijnplanning in het opleidingsbeleid.

Motivatie voor art 4 §1 2^e lid van cao APCB van 1/7/2019 inzake opleiding

“Het recht op opleiding geldt niet voor de bedienden die aangeworven zijn voor een overeenkomst voor en bepaalde tijd of minder.”

De reden waarom de bedienden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van 1 jaar of minder zijn uitgesloten van het recht op opleiding wordt gerechtvaardigd door de praktische moeilijkheden of zelfs onmogelijkheid om een gepaste vorming voor te stellen of te organiseren voor deze bedienden binnen de modaliteiten voorzien in de CAO.

De CAO heeft immers als doel het stimuleren van een strategisch opleidingsbeleid gericht op een duurzame inzetbaarheid in de onderneming. Deze doelstelling veronderstelt een planmatige en gestructureerde aanpak en dus onder meer het opstellen van een opleidingsplan, gericht op het bereiken van de strategische doelstellingen van de organisatie, waarbij de leer-en opleidingsactiviteiten op een termijn van meerdere jaren worden geïdentificeerd. Dit houdt in dat het opleidingsbeleid zoals voorzien in deze cao uitgaat van een zekere planning op termijn, welke een zekere stabiliteit noodzaakt om efficiënt te worden doorgevoerd.

Daarnaast stimuleert de cao het opmaken van opleidingsplannen in de onderneming die zelfs een 2-jaarlijkse periode bestrijken , waarbij men uitgaat dat deze opleidingen een ruime tijd op voorhand worden voorzien en ingepland. De verplichting om deze opleidingen ook te waarborgen voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur van 1 jaar of minder doorkruist deze langere-termijnplanning in het opleidingsbeleid.

Bovendien bepaalt de cao dat de vorming van gemiddeld 5 dagen kan gespreid worden over 2 jaren, wat dus betekenen dat aan een bediende bijvoorbeeld in jaar 1 geen opleiding kan worden gegeven.