

Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (APCB - PC 200)	Commission Paritaire Auxiliaire pour les Employés (CPAE - CP 200)
<b>VOORSTEL VAN DE VOORZITTER VAN HET PARITAIR COMITÉ M.O.O. EEN PROTOCOLAKKOORD 2023-2024</b>	<b>PROPOSITION DE LA PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION PARITAIRE EN VUE D'UN PROTOCOLE D'ACCORD 2023-2024</b>
<b>21 JUNI 2023</b>	<b>21 JUIN 2023</b>
Dit ontwerpakkoord is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden die onder de bevoegdheid vallen van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden 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.	Ce projet d'accord s'applique aux employeurs et aux employés ressortissant à la Commission Paritaire Auxiliaire pour les Employés 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.
<b>Lonen - Jongerenbarema</b>	<b>Salaires - Barème jeunes</b>
Het specifieke jongerenbarema vervat in artikel 6, §1 van de Cao van 9 juni 2016 tot vaststelling van de sectorale minimumloonschalen op basis van beroepservaring wordt met ingang van 1 januari 2024 afgeschaft.	Le barème jeunes spécifique tel que repris à l'article 6, §1 de la Cct du 9 juin 2016 fixant les barèmes minimums sectoriels sur la base de l'expérience professionnelle sera supprimé à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2024.
<b>Koopkrachtpremie</b>	<b>Prime pouvoir d'achat</b>
Een cao zal worden gesloten in uitvoering van het Koninklijk Besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie voor het sectoraal niveau, aangevuld door het Advies van de Raad van State 73.147/1 van 10 maart 2023.  Overeenkomstig het Koninklijk Besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie wordt in ondernemingen die in 2022 een hoge of een uitzonderlijk hoge winst hebben behaald, een eenmalige koopkrachtpremie toegekend.  Een onderneming heeft in 2022 een hoge winst behaald indien aan de twee volgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:  - de verhouding operationele bedrijfswinst (code 9901) op balanstotaal in 2022 is	Une cct sera conclue en exécution de l'Arrêté Royal du 23 avril 2023 concernant la prime pouvoir d'achat pour le niveau sectoriel, complété par l'Avis du Conseil d'État 73.147/1 du 10 mars 2023.  Conformément à l'Arrêté Royal du 23 avril 2023 concernant la prime pouvoir d'achat, une prime pouvoir d'achat unique est octroyée dans les entreprises qui ont réalisé des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés en 2022.  Une entreprise a réalisé en 2022 des bénéfices élevés si elle répond aux deux conditions cumulatives suivantes:  - le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) et le total bilantaire de 2022

<p>minstens 1,25x het gemiddelde voor diezelfde verhouding over de jaren 2019-2021;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de operationele bedrijfswinst in 2022 (code 9901) maakt minstens 5% uit van het balanstotaal in 2022.</li> </ul> <p>Een onderneming heeft in 2022 een uitzonderlijk hoge winst behaald indien aan de twee volgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de verhouding operationele bedrijfswinst (code 9901) op balanstotaal in 2022 is minstens 2x het gemiddelde voor diezelfde verhouding over de jaren 2019-2021;</li> <li>- de operationele bedrijfswinst in 2022 (code 9901) omvat minstens 5% van het balanstotaal in 2022.</li> </ul> <p>Het vervullen van de voorwaarden wordt beoordeeld op het niveau van de juridische entiteit en dient op autonome wijze te zijn behaald; niet door bijzondere gebeurtenissen zoals bv. een fusie of een overname.</p> <p>Met 2022 wordt verwezen naar het boekjaar waarvan de meeste maanden zich in 2022 bevinden. Wanneer het boekjaar afsluit op 30 juni, kan de werkgever kiezen.</p>	<p>est au moins 1,25x supérieur à la moyenne du même ratio pour les années 2019-2021;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le bénéfice d'exploitation de 2022 (code 9901) s'élève au moins à 5% du total bilantaire de 2022.</li> </ul> <p>Une entreprise a réalisé en 2022 des bénéfices exceptionnellement élevés si elle répond aux deux conditions cumulatives suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) et le total bilantaire de 2022 est au moins 2x supérieur à la moyenne du même ratio pour les années 2019-2021;</li> <li>- le bénéfice d'exploitation de 2022 (code 9901) s'élève au moins à 5% du total bilantaire de 2022.</li> </ul> <p>Le respect des conditions doit être appréciée au niveau de l'entité juridique et doit être atteinte de manière autonome, sans l'intervention de faits exceptionnels tels que par exemple une fusion ou une reprise.</p> <p>L'année 2022 fait référence à l'année comptable au cours de laquelle la majorité des mois se trouve en 2022. Si l'année comptable se clôture le 30 juin, l'employeur peut choisir.</p>
<p>Indien een onderneming in 2022 een hoge winst heeft behaald, bedraagt de koopkrachtpremie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 125 EUR indien de verhouding operationele bedrijfswinst (code 9901) op balanstotaal in 2022 minstens 1,25x het gemiddelde voor diezelfde verhouding over de jaren 2019-2021 is;</li> <li>- 250 EUR indien de verhouding operationele bedrijfswinst (code 9901) op balanstotaal in 2022 minstens 1,50x het gemiddelde voor diezelfde verhouding over de jaren 2019-2021 is.</li> </ul>	<p>Si l'entreprise a réalisé des bénéfices élevés en 2022, la prime pouvoir d'achat s'élève à:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 125 EUR si le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) et le total bilantaire de 2022 est au moins 1,25x supérieur à la moyenne du même ratio pour les années 2019-2021;</li> <li>- 250 EUR si le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) et le total bilantaire de 2022 est au moins 1,50x supérieur à la moyenne du même ratio pour les années 2019-2021.</li> </ul>

<p>Indien een onderneming in 2022 een uitzonderlijk hoge winst heeft behaald, bedraagt de koopkrachtpremie 375 EUR.</p>	<p>Si l'entreprise a obtenu des bénéfices exceptionnellement élevés en 2022, la prime pouvoir d'achat s'élève à 375 EUR.</p>
<p>De premie wordt betaald aan de bedienden die op 30 november 2023 in dienst zijn, mits een anciënniteit in de onderneming van minstens 1 maand, en dit a rato de prestaties die tussen 1 december 2022 en 30 november 2023 zijn verricht en daarmee worden gelijkgesteld (overeenkomstig de sectorale cao inzake de eindejaarspremie). De periodes van tijdelijke werkloosheid Corona worden in deze premie eveneens gelijkgesteld met effectieve prestaties.</p> <p>Voor deeltijdse bedienden wordt de premie pro rata toegekend op basis van hun arbeidsregime op 30 november 2023.</p> <p>Een koopkrachtpremie, die reeds werd toegekend op het niveau van de onderneming, wordt in mindering gebracht van de hoger vermelde bedragen.</p>	<p>La prime est versée aux employés qui sont en service au 30 novembre 2023, et ayant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 mois, et ce au prorata des prestations effectuées entre le 1<sup>er</sup> décembre 2022 et le 30 novembre 2023 ou assimilées (conformément à la cct sectorielle relative à la prime de fin d'année). Les périodes de chômage temporaire Corona sont également assimilées à des prestations effectives pour cette prime.</p> <p>Pour les employés à temps partiel, la prime est octroyée au prorata de leur régime de travail tel qu'en vigueur le 30 novembre 2023.</p> <p>Une prime pouvoir d'achat qui a déjà été accordée au niveau de l'entreprise est portée en déduction des montants susmentionnés.</p>
<p>De koopkrachtpremie wordt uitgereikt op uiterlijk 31 december 2023.</p> <p>Een schriftelijke communicatie zal door de werkgever worden gericht aan de syndicale delegatie of, bij gebrek, aan de bedienden omtrent de toekenning van de premie uiterlijk op 15 december 2023.</p>	<p>La prime pouvoir d'achat doit être octroyé au plus tard le 31 décembre 2023.</p> <p>Une communication écrite sera adressée par l'employeur à la délégation syndicale ou, à défaut, aux employés concernant l'octroi de la prime au plus tard le 15 décembre 2023.</p>
<p><b>Aanvullend pensioen</b></p>	<p><b>Pension complémentaire</b></p>
<p>Er wordt een dubbele aanpassing aangebracht aan de Cao van 1 juli 2019 betreffende koopkracht (bijzondere regeling aanvullend pensioen):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- artikel 5, §1, 2<sup>de</sup> lid: vervanging van "31 december 2024" door "31 december 2026";</li> <li>- artikel 6, §4, 1<sup>ste</sup> lid: vervanging van "31 december 2024" door "31 december 2026".</li> </ul>	<p>Une double adaptation est apportée à la Cct du 1<sup>er</sup> juillet 2019 concernant le pouvoir d'achat (régime particulier pension complémentaire):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- article 5, §1, 2<sup>ème</sup> alinéa: remplacement du «31 décembre 2024» par «31 décembre 2026»;</li> <li>- article 6, §4, 1<sup>er</sup> alinéa: remplacement du «31 décembre 2024» par «31 décembre 2026».</li> </ul>

Eindejaarspremie	Prime de fin d'année
<p>Er wordt een dubbele aanpassing aangebracht aan de Cao van 9 juni 2016 betreffende de eindejaarspremie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- artikel 4: toevoeging van het “<i>profylactisch verlof</i>” in de opsomming van de afwezigheden die voor de berekening van de eindejaarspremie worden gelijkgesteld met prestaties;</li> <li>- artikel 5, 3<sup>de</sup> lid: vervanging van de huidige tekst door volgende tekst:</li> </ul> <p><i>“Hebben recht op een premie naar rato van de prestaties van het lopende werkjaar, de bedienden die in de loop van het jaar, zelf ontslag hebben genomen of van wie de <u>arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd</u> en voor zover zij een anciënniteit in het bedrijf van minstens 5 jaar kunnen bewijzen.”</i></p>	<p>Une double adaptation est apportée à la Cct du 9 juin 2016 relative à la prime de fin d'année:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- article 4: ajout du «<i>congé prophylactique</i>» dans l'énumération des absences assimilées à des prestations pour le calcul de la prime de fin d'année;</li> <li>- article 5, alinéa 3: remplacement du texte actuel par le texte suivant:</li> </ul> <p><i>«Ont droit à une prime calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours, les employés qui ont démissionné ou <u>dont le contrat a été résilié d'un commun accord au cours de l'exercice</u>, et ce, pour autant qu'ils puissent justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 5 ans».</i></p>
Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage	Régimes de chômage avec complément d'entreprise
<p>Er wordt besloten tot (een verlengen van) volgende sectorale stelsels werkloosheid met bedrijfstoelage (swt):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- een cao stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage 'nachtarbeid/zwaar beroep' vanaf 60 jaar (33 jaar loopbaan; nachtarbeid of zwaar beroep; mits minstens 10 jaar anciënniteit in de onderneming) in uitvoering van de Cao nr. 166 van de NAR voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025;</li> <li>- een cao stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage 'lange loopbaan' vanaf 60 jaar (40 jaar loopbaan; mits minstens 10 jaar anciënniteit in de onderneming) in uitvoering van de Cao nr. 167 van de NAR voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025;</li> </ul>	<p>Il est décidé de prolonger les régimes sectoriels suivants de chômage avec complément d'entreprise (rcc):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise 'travail de nuit/métier lourd' à partir de 60 ans (33 ans de carrière; travail de nuit ou métier lourd; sous condition d'au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise) en application de la Cct n° 166 du CNT pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025;</li> <li>- un régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise '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 Cct n° 167 du CNT pour</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- een cao stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage 'zwaar beroep' vanaf 60 jaar (35 jaar loopbaan; mits minstens 10 jaar anciënniteit in de onderneming) in uitvoering van de Cao nr. 143 van de NAR voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.</li> </ul>	<p>la période du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise 'métier lourd' à partir de 60 ans (35 ans de carrière ; sous condition d'au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise) en application de la Cct n° 143 du CNT pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025.</li> </ul>
<p><b>Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid</b></p>	<p><b>Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée</b></p>
<p>De sector treedt ook toe tot de volgende cao's 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 Cao nr. 168 van de NAR (voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2024);</li> <li>- de Cao nr. 169 van de NAR (voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026).</li> </ul>	<p>Le secteur adhère également aux cct déterminant les conditions d'octroi de la dispense d'obligation de disponibilité adaptée:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la Cct n° 168 du CNT (pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 31 décembre 2024);</li> <li>- la Cct n° 169 du CNT (pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2026).</li> </ul>
<p><b>Tijdskrediet</b></p>	<p><b>Crédit-temps</b></p>
<p>Verlenging van het stelsel van tijdskrediet (inclusief het stelsel van tijdskrediet met motief) voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025, met uitzondering voor de landingsbanen 1/5<sup>de</sup> vanaf 55 jaar en halftijds vanaf 55 jaar voor welke de verlenging, cf. de Cao nr. 170 van de NAR, geldt van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.</p>	<p>Prolongation du système de crédit-temps (en ce compris le système de crédit-temps avec motif) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2025, à l'exception des 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 pour lesquels la prolongation, cfr. la Cct n° 170 du CNT, vaut pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025.</p>
<p>Behoud van de bijkomende uitkering voor rekening van het Sociaal Fonds voor de bedienden die een landingsbaan 1/5<sup>de</sup> starten vanaf 60 jaar of later alsook voor de bedienden die, cf. de Cao nr. 170 van de NAR (lange loopbaan 35 jaar, zwaar beroep en 20 jaar nachtarbeid), een landingsbaan 1/5<sup>de</sup></p>	<p>Maintien de l'allocation complémentaire à charge du Fonds Social pour les employés qui débutent un crédit temps de fin de carrière à 1/5<sup>ème</sup> à partir de 60 ans ainsi que pour les employés qui, cf. Cct n° 170 du CNT (carrière longue 35 ans, métier lourd et 20 ans de travail de nuit) débutent un crédit temps de fin de</p>

starten vanaf 55 jaar of later, en dit voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.	carrière à 1/5 <sup>ème</sup> à partir de 55 ans, et ce pour la période allant du 1 <sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025.
Verlenging van de aanmoedigingspremies van de Vlaamse Gemeenschap.	Prolongation des primes d'encouragement de la Communauté flamande.
<b>Telewerk</b>	<b>Télétravail</b>
De sociale partners moedigen de ondernemingen aan, om wanneer zij telewerk implementeren, dit gedurende de looptijd van dit akkoord op te nemen in de sociale dialoog op ondernemingsniveau.	Les partenaires sociaux encouragent les entreprises, quand elles implémentent le télétravail, à aborder le sujet pendant la période couverte par le présent accord dans le cadre du dialogue social au niveau de l'entreprise.
<b>Vorming</b>	<b>Formation</b>
Individueel opleidingsrecht: aantal aan te bieden individuele opleidingsdagen	Droit individuel à la formation: nombre de jours de formation individuels à proposer
In de ondernemingen met <u>minder dan 10 werknemers</u> geldt:	S'applique dans les entreprises occupant <u>moins de 10 travailleurs</u> :
<ul style="list-style-type: none"> <li>- een gemiddelde van 4 collectieve opleidingsdagen per voltijds equivalent aangeboden voor een periode van telkens 2 jaar (waarbij de eerste periode loopt van 1 januari 2024 t.e.m. 31 december 2025);</li> <li>- waarvan gemiddeld 1 individuele opleidingsdag per jaar voor een voltijds bediende.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- une moyenne de 4 jours de formation collectifs par équivalent temps plein proposés pour chaque période de 2 ans (la première période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2025);</li> <li>- dont 1 jour de formation individuelle en moyenne par an pour un employé à temps plein.</li> </ul>
In de ondernemingen met <u>minstens 10 en minder dan 20 werknemers</u> geldt:	S'applique dans les entreprises avec <u>au moins 10 et moins de 20 travailleurs</u> :
<ul style="list-style-type: none"> <li>- een gemiddelde van 4,5 collectieve opleidingsdagen per voltijds equivalent aangeboden voor een periode van telkens 2 jaar (waarbij de eerste periode loopt van 1 januari 2024 t.e.m. 31 december 2025);</li> <li>- waarvan gemiddeld 1 individuele opleidingsdag per jaar voor een voltijds bediende.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- une moyenne de 4,5 jours de formation collectifs par équivalent temps plein proposés pour chaque période de 2 ans (la première période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2025);</li> <li>- dont 1 jour de formation individuelle en moyenne par an pour un employé à temps plein.</li> </ul>

<p>In de ondernemingen met <u>20 of meer werknemers</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- blijft de Cao van 18 november 2022 inzake opleiding (voor de periode 2022-2023) onverkort gelden: 2 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds bediende;</li> <li>- geldt een groeipad vanaf 2024: <ul style="list-style-type: none"> <li>o vanaf 1 januari 2024: 3 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds bediende;</li> <li>o vanaf 1 januari 2026: 4 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds bediende;</li> <li>o vanaf 1 januari 2028: 5 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds bediende.</li> </ul> </li> </ul> <p>Voor bedienden die niet voltijds worden tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden gedurende 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>Dans les entreprises occupant <u>20 travailleurs ou plus</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la Cct du 18 novembre 2021 concernant la formation (pour la période 2022-2023) reste pleinement en vigueur (pour 2023): 2 jours de formation individuels par an pour un employé à temps plein;</li> <li>- une trajectoire de croissance s'applique à partir de 2024: <ul style="list-style-type: none"> <li>o à partir du 1er janvier 2024: 3 jours de formation individuels par an pour un employé à temps plein ;</li> <li>o à partir du 1er janvier 2026: 4 jours de formation individuels par an pour un employé à temps plein ;</li> <li>o à partir du 1er janvier 2028: 5 jours de formation individuels par an pour un employé à temps plein.</li> </ul> </li> </ul> <p>Pour les employés 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 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 bediende gemiddeld minimum het aantal opleidingsdagen per jaar cf. het groeipad 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 employés à temps plein se voient proposer, en moyenne, le nombre minimum de jours de formation par an en fonction de la trajectoire de croissance.</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>Indien de werkgever aan de bediende uiterlijk op het einde van een 5-jaarlijkse periode onvoldoende opleidingsdagen heeft aangeboden, dan kan de</p>	<p>Si l'employeur n'a pas proposé à l'employé un nombre suffisant de jours de formation au plus tard à la fin d'une période de 5 ans, l'employé</p>

<p>bediende de niet-toegekende dagen opnemen onder de vorm van opleidingsdagen binnen het opleidingsaanbod georganiseerd door CEVORA en dit uiterlijk binnen 12 maanden na het einde van de betrokken periode. De bediende zal hiervan kunnen gebruik maken via een aanvraagformulier bij CEVORA. De bediende informeert vooraf de werkgever over de dag(en) waarop hij afwezig zal zijn en bezorgt de werkgever een attest waaruit zijn aanwezigheid op de opleiding blijkt.</p>	<p>peut prendre les jours non octroyés dans le cadre de jours de formation choisis parmi l'offre de formation organisée par le CEFORA, et ce au plus tard dans les 12 mois qui suivent la fin de la période concernée. L'employé pourra en faire usage par le biais d'un formulaire de demande auprès du CEFORA. L'employé informe à l'avance l'employeur du ou des jour(s) d'absence et fournit à l'employeur une attestation prouvant sa présence à la formation.</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 bedienden een gelijke compensatie in arbeidstijd toekennen.</p> <p>De verplaatsingskosten van de bediende 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 employés une compensation égale en temps de travail.</p> <p>Les frais de déplacement de l'employé qui se rapportent liés 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>Op vraag van de bediende brengt de werkgever de bediende op de hoogte van het saldo van het opleidingskrediet.</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> <p>À la demande de l'employé, l'employeur l'informerá du solde du crédit de formation.</p>
<p>De werkgever bezorgt jaarlijks aan de ondernemingsraad of, bij gebrek, aan de syndicale delegatie, een rapportering i.v.m. de aangeboden opleidingsdagen. Hij zal hiervoor gebruik kunnen maken van een eigen model of van een suppletief</p>	<p>L'employeur fournit annuellement au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, 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.</p>



<p>model dat zal worden opgesteld en aangeboden door de sector.</p>	
<p>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.</p>	<p>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'applique aux entreprises qui occupent 20 travailleurs 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.</p>
<p>De bepalingen van dit luik 'Vorming' gelden voor een periode van 1 januari 2024 t.e.m. 31 december 2028.</p> <p>(De bepalingen van de Cao van 18 november 2022 betreffende opleiding blijven onverkort gelden voor 2023.)</p>	<p>Les dispositions de la présente section 'Formation' s'appliquent pour une période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2028.</p> <p>(Les dispositions de la Cct du 18 novembre 2021 concernant la formation restent pleinement en vigueur pour l'année 2023).</p>
<p>De sociale partners wensen in de schoot van de raad van bestuur van CEVORA de reeds in 2022 opgestarte strategische oefening die tot doel heeft om een groter volume van werknemersopleidingen te realiseren en het opleidingsbeleid van de ondernemingen aan te moedigen, met spoed te finaliseren en uit te rollen.</p> <p>Engagementen opgenomen in de sectorconvenant met Vlaanderen kunnen daarbij ook dienend zijn voor de andere landsgedeelten.</p> <p>Bijzondere aandacht gaat o.m uit naar een groter bereik van KMO's en de medewerkers ervan, een groter bereik van inactieven (en het aanmoedigen van 'intensief tijdelijk werklozen' om hun competenties te versterken), het stimuleren van opleidingen tot knelpuntberoepen, de uitrol van duaal leren, het verwerven van digitale en groene competenties, het verwerven van competenties voor de functies van morgen en het inzetten van nieuwe technologieën alsook artificiële intelligentie.</p>	<p>Les partenaires sociaux souhaitent, au sein du conseil d'administration du CEFORA, finaliser et déployer d'urgence l'exercice stratégique déjà lancé en 2022 qui poursuit l'objectif de réaliser un plus grand volume de formations des travailleurs et d'encourager la politique de formation des entreprises.</p> <p>A cet égard, les engagements pris dans le cadre de l'accord «sectorconvenant» avec la Flandre peuvent également servir pour les autres parties du pays.</p> <p>Une attention particulière est accordée à l'élargissement de l'accès à la formation aux PME et à leurs employés, à l'élargissement de l'accès aux personnes inactives (et à l'encouragement des 'chômeurs temporaires intensifs' à renforcer leurs compétences), à la stimulation de la formation pour les métiers en pénurie, au déploiement de l'apprentissage en alternance, à l'acquisition de compétences digitales et durables, à l'acquisition de compétences pour les emplois de demain et pour le déploiement des</p>

<p>De sociale partners zien voor CEVORA een cruciale rol weggelegd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- om bedrijven actief te ondersteunen bij het ontwikkelen en stimuleren van een leercultuur en leerklimaat;</li> <li>- om bedrijven te begeleiden bij het ontwikkelen van hun opleidingsplannen en -projecten en het in kaart brengen van formele en informele opleiding.</li> <li>- om de bedrijven en de bedienden bewust te maken van de kracht van informeel leren, hoe dit in te zetten en hoe de leermotivatie van het leervermogen van de medewerkers te versterken.</li> </ul> <p>CEVORA zorgt prioritair voor een online tool voor de werkgevers met een overzicht van de opleidingen, en de bedienden die zijn ingeschreven in hun opleidingen en engageert zich daarenboven voor het ontwikkelen van een tool dat de werkgevers in staat stelt om alle vormen van leren te documenteren.</p> <p>De sociale partners zijn er sterk van overtuigd dat via CEVORA extra inspanningen zullen vereist zijn om te voldoen aan de groeiende vraag naar opleidingen, het open aanbod en de in-company opleidingen. In die optiek zullen ondernemingen financieel bijkomend dienen te worden aangemoedigd om de hogere opleidingsinspanningen daadwerkelijk te realiseren. De voorwaarde van het registreren van een opleidingsplan of opleidingsverbintenis voor de toekenning van de (bestaande) voordelen vanwege CEVORA vervalt.</p> <p>Tot slot zetten de sociale partners in op een uitbreiding van het digitaal opleidingsaanbod binnen CEVORA.</p>	<p>nouvelles technologies ainsi que de l'intelligence artificielle.</p> <p>Les partenaires sociaux considèrent que le CEFORA a un rôle crucial à jouer pour:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soutenir activement les entreprises dans le développement et la stimulation d'une culture d'apprentissage et d'un climat d'apprentissage;</li> <li>- guider les entreprises dans l'élaboration de leurs plans et projets de formation et dans la cartographie de la formation formelle et informelle.</li> <li>- sensibiliser les entreprises et les employés au pouvoir de l'apprentissage informel, à la manière de le déployer et de renforcer la motivation d'apprentissage des collaborateurs</li> </ul> <p>Le CEFORA accorde la priorité à la création d'un outil en ligne pour les employeurs, avec une vue d'ensemble sur les formations, et sur les employés inscrits à leurs formations et s'engage également à développer un outil permettant aux employeurs de documenter toutes les formes d'apprentissage.</p> <p>Les partenaires sociaux sont fort convaincus que, via le CEFORA, des efforts supplémentaires seront nécessaires pour répondre suffisamment à la demande croissante de formations, l'offre ouverte et les formations en entreprise. Dans cette optique, les entreprises devront bénéficier d'incitants financiers supplémentaires pour réaliser effectivement les efforts de formation plus importants. La condition d'enregistrement d'un plan de formation ou d'un engagement de formation pour l'octroi des avantages [existants] par le CEFORA disparaîtra.</p> <p>Enfin, les partenaires sociaux s'engagent à élargir l'offre de formation digitale au sein du CEFORA.</p>
---	--

<b>Bijdrage Sociaal Fonds</b>	<b>Cotisation Fonds Social</b>
De bijdrage van de werkgevers aan het Sociaal Fonds bepaald op 0,23% van de brutolonen van de bedienden van de ondernemingen, wordt verlengd voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.	La cotisation des employeurs au Fonds Social, fixée à 0,23% des salaires bruts des employés des entreprises, est prolongée pour la période du 1 janvier 2024 au 31 décembre 2025.
De afspraken voor de risicogroepen worden verlengd.	Les accords concernant les groupes à risque sont prolongés.
<b>Mobiliteit</b>	<b>Mobilité</b>
<p>Vanaf 1 juli 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 werkdag, toegekend worden.</p> <p>De modaliteiten zijn te bepalen op ondernemingsvlak en de vergoeding is niet cumuleerbaar met andere tussenkomsten op het woonwerktraject, met uitzondering van de tussenkomst voor openbaar vervoer.</p>	<p>A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2024, une indemnité vélo de 27 cent 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.</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 les transports en commun.</p>
Het bedrag van de jaarlijkse brutogrens voor de tegemoetkoming in het privé-vervoer zal op 1 januari 2024 worden aangepast.	Le plafond de la rémunération annuelle brute dont il est tenu compte pour l'intervention de l'employeur dans les moyens de transport privé, sera adapté au 1 <sup>er</sup> janvier 2024.
De sociale partners moedigen de ondernemingen aan om in te zetten op duurzame mobiliteitsoplossingen.	Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à s'inscrire dans des solutions de mobilité durable.
<b>Sociale vrede</b>	<b>Paix sociale</b>
De in het PC 200 vertegenwoordigde vakorganisaties verbinden zich ertoe om tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van het	Les organisations syndicales représentées au sein de la CP 200 s'engagent à ne pas introduire pendant la durée de validité de la convention, des revendications supplémentaires au niveau

paritair comité en van de ondernemingen in verband met de materies die in deze overeenkomst zijn vervat.	de la commission paritaire et des entreprises concernant les matières reprises dans la présente convention.
<b>Duur</b>	<b>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.