

AANVULLEND PARITAIR COMITÉ VOOR DE BEDIENDEN PC 200	COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR LES EMPLOYÉS CP 200
SECTORAKKOORD 2019-2020	ACCORD SECTORIEL 2019-2020
1 JULI 2019	1 JUILLET 2019
<ul style="list-style-type: none"> Dit ontwerpakkkoord is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden die onder de bevoegdheid vallen van het Aanvullend Paritair Comité voor bedienden en is gesloten in het kader en met naleving van het KB van 19 april 2019 tot uitvoering van art.7§1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. 	<ul style="list-style-type: none"> Ce projet d'accord s'applique aux employeurs et aux employés ressortissant à la Commission Paritaire Auxiliaire pour employés et est conclu dans le cadre et en respectant l'AR du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.
1. KOOPKRACHT	1. POUVOIR D'ACHAT
1.1 ALGEMENE REGELING	1.1 RÉGIME GÉNÉRAL
<ul style="list-style-type: none"> Verhoging van de sectorale minimumloonschalen met 1,1% met ingang van 1/9/2019 Verhoging van de reële bruto maandlonen met 1,1% met ingang van 1/9/2019 voor de werkgevers die niet vallen onder het toepassingsgebied van 1.2. De hierboven vermelde verhoging van de reële maandlonen is niet van toepassing op de bedienden die in de periode 2019-2020 volgens de modaliteiten eigen aan de onderneming effectieve loonsverhogingen en/of andere voordelen in koopkracht krijgen die gelijkwaardig zijn. Eenmalige premies kunnen worden aangerekend voor zover zij toegekend zijn in de periode 2019-2020. De bruto-loonsverhoging van 1,1% of het gelijkwaardig voordeel moet recurrent zijn vanaf uiterlijk 1/1/2021 De verhogingen van het loon en/of voordelen in koopkracht, van welke aard ook, worden per bediende aangerekend voor hun totale kost op de loonkost (bruto + patronale RSZ) van de hierboven vermelde verhoging van de reële maandlonen. Jaarlijkse loonsverhogingen die automatisch voortvloeien uit de toepassing van de op beroepservaring gebaseerde sectorale minimumloonschalen of uit loonschalen op ondernemingsvlak gebaseerd op 	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation des barèmes minimums sectoriels de 1,1% à partir du 1/9/2019 Augmentation des salaires mensuels effectifs de 1,1% à partir du 1/9/2019 pour les employeurs ne tombant pas dans le champ d'application de 1.2 L'augmentation des salaires mensuels effectifs mentionnée ci-avant ne s'applique pas aux employés qui pendant la période 2019-2020 reçoivent selon des modalités propres à l'entreprise des augmentations effectives du salaire et/ou d'autres avantages en pouvoir d'achat qui sont équivalents. Les primes uniques peuvent être imputées pour autant qu'elles aient été octroyées durant la période 2019-2020. L'augmentation salariale brute de 1,1% ou l'avantage équivalent doit être récurrent à partir du 1/1/2021 Les augmentations du salaire et/ou avantages de quelque nature qu'ils soient sont à imputer par employé, pour leur coût total, sur le coût salarial (brut + cotisations ONSS patronales) de l'augmentation des salaires mensuels effectifs mentionnée ci-dessus. Les augmentations salariales annuelles découlant automatiquement de l'application de barèmes minimums

<p>beroepservaring en/of anciënniteit worden niet aangerekend op de hierboven vermelde verhoging van de effectieve lonen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • In ondernemingen met een syndicale delegatie gebeurt de toepassing van het gelijkwaardig voordeel mits bedrijfsakkoord tegen uiterlijk de loonbetaling van september 2019 . Het overleg heeft enkel betrekking op de toepassing van het gelijkwaardig voordeel. • In ondernemingen zonder syndicale delegatie: <ul style="list-style-type: none"> - informeert de werkgever de bedienden schriftelijk en individueel omtrent de toepassing van het gelijkwaardig voordeel op het ogenblik van de betaling van het loon van september 2019. 	<p>basés sur l'expérience professionnelle, ou de l'application d'un barème basé sur l'expérience professionnelle et/ou l'ancienneté acquise au niveau de l'entreprise ne sont pas imputées sur l'augmentation des salaires effectifs mentionnée ci-dessus.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans les entreprises ayant une délégation syndicale, l'application de l'avantage équivalent est réalisée moyennant un accord d'entreprise au plus tard lors du paiement du salaire du mois de septembre 2019. La concertation en entreprise ne peut porter que sur l'application de l'avantage équivalent. • Dans les entreprises sans délégation syndicale : <ul style="list-style-type: none"> - l'employeur informe les employés par écrit et individuellement de l'application de l'avantage équivalent au moment du paiement du salaire de septembre 2019.
<ul style="list-style-type: none"> • 1.2 Bijzondere regeling 	<ul style="list-style-type: none"> • 1.2 Régime particulier
<p>1.2.1 Toepassingsgebied</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bijzondere regeling van toepassing op de bedienden van de werkgevers, die zowel bedienden als arbeiders tewerkstellen op 1/9/19 in dezelfde ondernemingsactiviteit (OA) - van wie hun arbeiders aangesloten zijn bij een sectoraal aanvullend pensioen voor arbeiders - en die geen of een minder gunstige aanvullende pensioenregeling hebben voor de bedienden in dezelfde OA 	<p>1.2.1 Champ d'application</p> <ul style="list-style-type: none"> • Régime particulier applicable aux employés des employeurs qui occupent aussi bien des employés que des ouvriers au 1/9/19 dans la même activité d'entreprise (AE) - dont les ouvriers sont affiliés à un plan sectoriel de pension complémentaire pour ouvriers - et qui ne possèdent aucun régime de pension complémentaire ou un régime de pension complémentaire moins favorable pour les employés dans la même AE
<p>1.2.2 Tijdelijke Jaarpremie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toekenning van een tijdelijke jaarpremie, gelijkwaardig aan de loonsverhoging cfr punt 1.1, met het oog op aanwending van budget van de jaarpremie in subsectoraal aanvullend pensioen bedienden van de betrokken Ondernemingsactiviteit (OA) in het kader van de WAP aan bedienden in 	<p>1.2.2 Prime annuelle temporaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Octroi d'une prime annuelle temporaire, équivalant à l'augmentation salariale prévue au point 1.1, en vue de l'utilisation du budget de la prime annuelle dans une pension complémentaire sous-sectorielle pour les employés de l'AE concernée dans le

<p>dienst op 1/9/2019 .</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedrag van de tijdelijke jaarpremie: maandloon november x 15,31% (1,1% x 13,92) • Betaalbaar in december (vanaf 2020) • Referteperiode januari -december van het betrokken jaar • Pro rata effectieve en gelijkgestelde dagen • Modaliteiten gelijkwaardige voordelen cfr 1.1, met dien verstande dat dit geen afbreuk doet aan de verplichting van de WAP om tegen uiterlijk 1/1/2025 een gelijk aanvullend pensioen cfr SAP arbeiders te hebben • de jaarpremie is niet van toepassing voor de bedienden betaald aan het minimumbarema (+ verrekening pro rata boven barema) • Eenmalige premie voor de periode 1/9/19 tot 31/12/19, uitbetaald met het loon van december 2019 (1.1% x 5 maandloon van de maand november). 	<p>cadre de la LPC aux employés en service le 1/9/2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Montant de la prime annuelle temporaire : salaire mensuel de novembre x 15,31% (1,1% x 13,92) • Payable en décembre (à partir de 2020) • Période de référence : janvier-décembre de l'année concernée • Prorata des jours effectifs et assimilés • Il est entendu que l'octroi d'avantages équivalents conformément au point 1.1, ne porte pas préjudice à l'obligation LPC d'avoir pour le 1/1/2025 au plus tard une pension complémentaire égale au régime de pension complémentaire pour les ouvriers • la prime annuelle ne s'applique pas aux employés payés au barème minimum (+ proratisation au-dessus du barème) • Prime unique pour la période du 1/9/19 au 31/12/19, payé au moment du paiement du salaire de décembre 2019 (1.1% x 5 fois le salaire mensuel de novembre).
<p>1.2.3 Subsectoraal aanvullend pensioen bedienden (OA)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vanaf 1/1/2021: aanwending van budget van de jaarpremie in subsectoraal aanvullend pensioen bedienden van de betrokken Ondernemingsactiviteit (OA) cfr SAP arbeiders • Dit gebeurt door middel van Cao te sluiten in het PC 200 voor de betrokken Ondernemingsactiviteit (OA) • De betrokken sectoren worden aanbevolen om dit zo snel mogelijk te verwezenlijken – evaluatie in het PC 200 einde 2020 • Indien voor de betrokken Ondernemingsactiviteit (OA) geen CAO is gesloten in het PC 200 tegen uiterlijk 31/12/2022 met uitwerking uiterlijk 1/1/2025 vervalt de verplichting om de jaarpremie te betalen en moet de werkgever het budget van de jaarpremie aanwenden voor een aanvullend pensioen in het kader van de harmonisering arbeiders- bedienden. 	<p>1.2.3 Pension complémentaire sous-sectorielle employés (AE)</p> <ul style="list-style-type: none"> • À partir du 1/1/2021 : utilisation du budget de la prime annuelle pour un régime sous-sectoriel de pension complémentaire pour les employés de l'activité d'entreprise (AE), équivalent au RPC des ouvriers • Ceci requiert la conclusion d'une CCT au sein de la CP 200 pour l'activité d'entreprise (AE) concernée. • Il est recommandé aux secteurs concernés de le faire le plus rapidement possible - évaluation au sein de la CP 200 fin 2020 • Si, pour l'activité d'entreprise (AE) concernée, aucune CCT n'a été conclue au sein de la CP 200 pour au plus tard le 31/12/2022 avec effet au plus tard le 1/1/2025 l'obligation de payer la prime est supprimée et l'employeur doit consacrer le budget de la prime annuelle pour une pension complémentaire dans le cadre de

	l'harmonisation ouvriers- employés.
<p>1.2.4 Kaderrichtlijnen voor cao subsectoraal aanvullend pensioen bedienden (OA)</p> <ul style="list-style-type: none"> • de betrokken subsectoren (OA) hebben de keuze om al dan niet een subsectoraal aanvullend pensioen in te voeren. Bij onstentenis van keuze voor sectoraal aanvullend pensioen gebeurt dit op ondernemingsvlak cfr algemene regeling gelijkwaardige voordelen, met dien verstande dat prioriteit moet gegeven worden aan regeling aanvullend pensioen • de cao subsectoraal aanvullend pensioen voor de betrokken OA wordt gesloten in het PC 200 • definiering toepassingsgebied: voor de werkgevers op basis van de RSZ-categorie arbeiders/bedienden van de betrokken Ondernemingsactiviteit (OA) • werkgevers met een aanvullend bedrijfspensioen dat minstens zo gunstig is als het sectoraal aanvullend pensioen voor de arbeiders moeten worden uitgesloten van het toepassingsgebied • inrichter: dezelfde inrichter als deze van het Sectoraal aanvullend pensioen arbeiders • pensioeninstelling: dezelfde pensioeninstelling als deze van het Sectoraal aanvullend pensioen arbeiders • bijzondere aandacht voor problematiek werkgevers met meerdere paritaire comités arbeiders (toepassingsgebied) 	<p>1.2.4 Directives cadres pour la CCT pension complémentaire sous-sectorielle employés (AE)</p> <ul style="list-style-type: none"> • les sous-secteurs concernés (AE) ont le choix d'introduire ou non une pension complémentaire sous-sectorielle. En l'absence de choix en faveur d'une pension complémentaire sectorielle, ceci se fait au niveau de l'entreprise conformément au régime général des avantages équivalents, étant entendu que la priorité doit être donnée à un régime de pension complémentaire. • la CCT pension complémentaire sous-sectorielle pour l'AE concernée est conclue au sein de la CP 200 • définition du champ d'application : pour les employeurs sur la base de la catégorie ONSS ouvriers/employés de l'activité d'entreprise (AE) concernée • employeurs possédant un régime de pension complémentaire qui est au moins aussi favorable que le régime sectoriel de pension complémentaire pour les ouvriers doivent être exclus du champ d'application • organisateur : même organisateur que celui du régime sectoriel de pension complémentaire pour les ouvriers • organisme de pension : le même que celui du régime sectoriel de pension complémentaire pour les ouvriers • attention particulière pour la problématique des employeurs ressortissant à plusieurs commissions paritaires pour ouvriers (champs d'application)
<p>2. EINDELOOPBAAN(STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG)</p>	<p>2. FIN DE CARRIÈRE (RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Cao SWT vanaf 59 jaar in kader van NAR-cao (33 jaar loopbaan waarvan 20 jaar nachtarbeid of zwaar beroep mits 10 jaar anciënniteit in de onderneming) voor de periode 1/1/2019- 	<ul style="list-style-type: none"> • CCT RCC à partir de 59 ans dans le cadre de la CCT du CNT (33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit ou métier lourd moyennant 10 ans d'ancienneté dans

<p>30/6/2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cao SWT 59 jaar en lange loopbaan 40 jaar mits 10 jaar anciënniteit in de onderneming in het kader van NAR-cao voor de periode 1/1/2019-30/6/2021. • Cao SWT vanaf 59 jaar in kader van NAR-cao (35 jaar loopbaan zwaar beroep mits 10 jaar anciënniteit in de onderneming) voor de periode 1/1/2019-30/6/2021 	<p>l'entreprise) pour la période 1/1/2019-30/6/2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • CCT RCC à partir de 59 ans et longue carrière de 40 ans moyennant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise dans le cadre de la CCT CNT pour la période 1/1/2019-30/6/2021. • CCT RCC à partir de 59 ans dans le cadre de la CCT du CNT (35 ans de carrière métier lourd moyennant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise) pour la période 1/1/2019-30/6/2021. •
<p>3. TIJDSKREDIET</p>	<p>3. CRÉDIT-TEMPS</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Verlenging van de cao tijdskrediet (inclusief tijdskrediet met motief) voor periode 1/7/2019 tot 30/6/2021, met volgende aanpassingen: Landingsbanen 1/5^e vanaf 55 jaar en halftijds vanaf 57 jaar cfr NAR-cao voor lange loopbaan 35 jaar, zwaar beroep en 20 jaar nachtarbeid mits 2 jaar anciënniteit in de onderneming (tot 31/12/20). • Behoud Premie sociaal fonds voor bedienden die 1/5^e eindeloopbaan starten vanaf 60 jaar, of voor bedienden die cfr NAR-cao ...vanaf 55 jaar 1/5^e eindeloopbaan starten (lange loopbaan 35 jaar, zwaar beroep en 20 jaar nachtarbeid) mits 2 jaar anciënniteit in de onderneming vanaf 01/01/2019 – 30/6/2021 	<ul style="list-style-type: none"> • Prolongation CCT crédit-temps (incl. Crédit temps avec motif) pour la période du 1/7/2019 au 30/6/2021, moyennant les adaptations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - Emplois fin de carrière 1/5^e à partir de 55 ans et mi-temps à partir de 57 ans cf. CCT CNT pour une longue carrière de 35 ans, métier lourd et 20 ans de travail de nuit moyennant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise (jusqu'au 31/12/20). • Maintien Prime Fonds social pour employés qui débutent 1/5^e emploi fin de carrière à partir de 60 ans ou pour les employés qui débutent 1/5^e emploi fin de carrière à partir de 55 ans dans le cadre de la CCT du CNT (carrière longue de 35 ans et métier lourd et 20 ans de travail de nuit) avec 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise à partir du 1/1/2019 jusqu'au 30/6/2021
<p>4. OPLEIDING</p>	<p>4. FORMATION</p>
<p>Aantal aan te bieden opleidingsdagen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ondernemingen met meer dan 20 werknemers <ul style="list-style-type: none"> - 2020-2021: een gemiddelde van 5 dagen per 2 jaar per VTE (cao 2020-2021) - 2022-2023: een gemiddelde van 6 dagen per 2 jaar per VTE, (cao 2022 -2023) • ondernemingen – 10 werknemers: <ul style="list-style-type: none"> - een gemiddelde van 4 opleidingsdagen per 2 jaar per VTE • ondernemingen tussen 10 en 20 	<p>Nombre de jours de formation à proposer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entreprises de plus de 20 travailleurs <ul style="list-style-type: none"> - 2020-2021 : 5 jours en moyenne sur 2 ans par ETP (CCT 2020-2021) - 2022-2023 : 6 jours en moyenne sur 2 ans par ETP (CCT 2022- 2023) • Entreprises - 10 travailleurs : <ul style="list-style-type: none"> - 4 jours en moyenne sur 2 ans par ETP • Entreprises 10-20 travailleurs

<p>werknemers:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2020-2021: een gemiddelde van 4 opleidingsdagen per 2 jaar per VTE - 2022-2023: een gemiddelde van 4,5 opleidingsdagen per 2 jaar per VTE - 2024-2025: een gemiddelde van 5 opleidingsdagen per 2 jaar per VTE <ul style="list-style-type: none"> • aangeboden dagen op elk ogenblik in 2020-2021 • deeltijdsen – pro rata • Geen recht voor wie in opzegging of AO bepaalde duur van 1 jaar of minder • definitie vorming: cfr wet van 5/3/2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk 	<ul style="list-style-type: none"> - 2020-2021 : 4 jours sur 2 ans en moyenne par ETP - 2022-2023 : 4,5 jours sur 2 ans en moyenne par ETP, - 2024-2025 : 5 jours sur 2 ans en moyenne par ETP <ul style="list-style-type: none"> • jours de formation proposés à tout moment en 2020-2021 • temps partiel – pro rata • (pas de droit pour les travailleurs en préavis ou ayant un contrat de travail à durée déterminée d’un an ou moins • définition formation : cf. loi du 5/3/2017 concernant le travail faisable et maniable
<p>Collectieve/ individuele opleidingsdagen</p> <ul style="list-style-type: none"> • ondernemingen met SA: <ul style="list-style-type: none"> - ondernemingen met SA zullen een opleidingsplan overeenkomen tussen 1/1/2020 en 30/6/2021, mits instemming van de meerderheid van de leden van de SA - opleidingsplan bepaalt volledig autonoom de inhoud, het tijdstip, de doelgroep en alle andere nadere regelen van de opleiding - registratie bij Sociaal Fonds - Indien met de SD geen opleidingsplan kan worden overeengekomen maar een suppletief opleidingsplan wordt geregistreerd zullen 4 van de opleidingsdagen individuele opleidingsdagen worden. - Indien met de SD geen opleidingsplan kan worden overeengekomen en geen suppletief opleidingsplan wordt geregistreerd zullen 4 van de opleidingsdagen individuele opleidingsdagen worden. • ondernemingen zonder SA: <ul style="list-style-type: none"> - indien een suppletief opleidingsplan wordt geregistreerd zijn 2 van de opleidingsdagen individuele opleidingsdagen - indien geen suppletief opleidingsplan wordt geregistreerd zijn 3 van de opleidingsdagen individuele opleidingsdagen 	<p>Jours de formation collectifs/individuels</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entreprises avec DS : <ul style="list-style-type: none"> - entreprises avec DS concluront un plan de formation entre le 1/1/2020 et 30/06/2021. Cet accord doit être approuvé par la majorité des membres de la DS - le plan de formation détermine, en toute autonomie, le contenu, le moment, le groupe cible et toutes les autres règles de la formation - enregistrement au Fonds Social - En l’absence de plan de formation conclu avec la DS, mais qu’il existe un plan supplétif de formation enregistré, 4 des jours de formation deviendront individuels - En l’absence de plan de formation conclu avec la DS et de plan supplétif de formation enregistré, 4 des jours de formation deviendront individuels • Entreprises de plus de 20 travailleurs, sans DS : <ul style="list-style-type: none"> - S’il existe un plan supplétif de formation enregistré, 2 des jours de formation sont individuels - S’il n’existe pas un plan supplétif de formation enregistré, 3 des jours de formation sont individuels

<ul style="list-style-type: none"> • Ondernemingen -20 werknemers: - 2 opleidingsdagen zijn individueel 	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises de – 20 travailleurs : - 2 jours de formation sont individuels
<p>Procedure Individuele opleidingsdag</p> <ul style="list-style-type: none"> • De werkgever is verantwoordelijk voor aanbod tijdens de werkuren; indien buiten de arbeidstijd gelijke compensatie in arbeidstijd; verplaatsingskosten ten laste van de werkgever. • bediende kan het recht op individuele opleidingsdag activeren door zelf schriftelijk voorstel voor opleiding te doen (georganiseerd door Cevora), ter goedkeuring door werkgever tegen uiterlijk 30/6/2021 - De werkgever kan het opleidingsvoorstel van de bediende weigeren: <ul style="list-style-type: none"> 1° werkgever niet akkoord met inhoud / timing opleidingsvoorstel 2° bediende reeds aanbod van opleidingsdag heeft gekregen - Indien werkgever het voorstel van de bediende heeft geweigerd, en uiterlijk op 31/12/2021 geen of onvoldoende werkgeversaanbod, dan kan de bediende de niet toegekende individuele opleidingsdag opnemen onder de vorm van opleidingsdagen binnen het opleidingsaanbod van CEVORA binnen 6 maanden na het einde van de cao, via een aanvraagformulier bij Cevora en mits aanwezigheidsattest. Dag is gelijkgesteld met gepresteerde arbeidsdagen. 	<p>Procédure individuelle jours de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • L’employeur est responsable pour la proposition des jours de formation pendant les heures de travail; si en dehors du temps de travail, compensation équivalente en temps de travail ; frais de déplacement à charge de l’employeur • L’employé peut activer son droit à son jour individuel de formation en formulant lui-même, par écrit, une proposition de formation (organisé par le Cefora), à faire approuver par l’employeur, pour le 30/06/2021 au plus tard - L’employeur peut rejeter la proposition de formation de l’employé si : <ul style="list-style-type: none"> 1° il n’est pas d’accord avec le contenu/timing de la proposition de formation 2° l’employé s’est déjà vu proposer suffisamment de jours de formation - Si l’employeur a rejeté la proposition de l’employé et , qu’au plus tard le 31/12/2021, il n’y a pas d’offre ou d’offre insuffisant par l’employeur, l’employé peut prendre le jour de formation individuel non octroyé dans le cadre des formations proposés par le Cefora dans les 6 mois suivant la CCT via une formulaire de demande du Cefora et moyennant une attestation de présence. Le jour est assimilé aux jours de travail prestés.
<p>Procedure bekomen voordelen Cevora: geregistreerd opleidingsplan of – verbintenis</p> <ul style="list-style-type: none"> • De ondernemingen met een geregistreerd opleidingsplan (hetzij eigen of suppletief plan) of opleidingsverbintenis (enkel voor 	<p>Procédure pour l’obtention des avantages du Cefora : plan ou engagement de formation enregistré</p> <ul style="list-style-type: none"> • les entreprises ayant un plan (qu’il s’agisse d’un plan propre ou supplétif ou

<p>ondernemingen zonder SA) genieten voor de ontwikkeling van hun opleidingsinitiatieven een trekkingsrecht ten laste van Cevora</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registratie tussen 1/1/2020 en 31/12/2020 • Onderneming met SA met opleidingsplan zonder akkoord SA moet suppletief opleidingsplan aan SA meedelen • ondernemingen zonder SA moeten hun opleidingsplan in het bedrijf uithangen <p>Aanvullende opleidingsdag</p> <ul style="list-style-type: none"> - regeling cfr bestaande cao 	<p>un engagement de formation (uniquement pour les entreprises sans DS) enregistré bénéficie d'un droit de tirage à charge du Cefora pour le développement de leurs initiatives de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • enregistrement entre 1/1/2020 et 31/12/2020 • Les entreprises avec DS ayant un plan de formation (sans accord de la DS) doivent communiquer leur plan de formation supplétif à la DS • Les entreprises sans DS doivent afficher le plan de formation dans l'entreprise <p>Jour de formation complémentaire</p> <ul style="list-style-type: none"> - organisé cf. CCT existante
<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 en de werking van transitiepools te bevorderen.</p>	<p>De nouvelles initiatives de formation seront discutées au conseil d'administration du Cefora pour aider les entreprises dans leur politique de formations, pour favoriser l'orientation de carrière et l'accompagnement des carrières et favoriser le fonctionnement des pools de transition.</p>
<p>5. MOBILITEIT</p>	<p>5. MOBILITÉ</p>
<p>Aanbeveling aan werkgevers om in een budgetneutraal kader na te denken over maatregelen inzake multimodale mobiliteit, met inbegrip van het mobiliteitsbudget. De Raad van Bestuur van Cevora zal zich buigen over voorstellen tot aangepaste opleidingen in dat verband.</p> <p>Vanaf 1 juli 2020, zal aan een regelmatige gebruiker van de fiets voor woon-werkverkeer een fietsvergoeding van 10 cent/ effectief afgelegde</p>	<p>Recommandation aux employeurs de réfléchir dans un cadre budgétairement neutre à des mesures concernant la mobilité multimodale, y compris le budget mobilité. Le conseil d'administration du Cefora se penchera sur des propositions de formations appropriées à cet égard.</p> <p>A partir du 1^{er} juillet 2020 une indemnité vélo de 10 cent/ km réellement effectués entre le domicile et lieu de travail, avec un max. de 4</p>

<p>km, met een max. van 4 euro (max. 40 km heen en terugreis) per arbeidsdag, toegekend kunnen worden. De modaliteiten zijn te bepalen op ondernemingsvlak en de vergoeding is niet cumuleerbaar met andere tussenkomsten op het woonwerk traject, met uitzondering van de tussenkomst voor openbaar vervoer.</p>	<p>euros par jour de travail (max. 40 km aller - retour), pourra être 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>
<p>6. SOCIALE VREDE</p>	<p>6. PAIX SOCIALE</p>
<p>De in het APCB vertegenwoordigde vakorganisaties verbinden zich ertoe om tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van het paritair comité en van de ondernemingen in verband met de materies die in deze overeenkomst zijn vervat.</p>	<p>Les organisations syndicales représentées à la CPAE s'engagent à ne pas introduire pendant la durée de validité de la convention, des revendications supplémentaires au niveau de la commission paritaire et des entreprises concernant les matières reprises dans la présente convention.</p>
<p>7. DUUR</p>	<p>7. DURÉE</p>
<p>Dit akkoord heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020, tenzij anders bepaald.</p>	<p>Cet accord produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020, sauf dispositions contraires.</p>