

2000000

AANVULLEND PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN

Tijdens de vergadering van 18/11/2021

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

Inzake opleiding

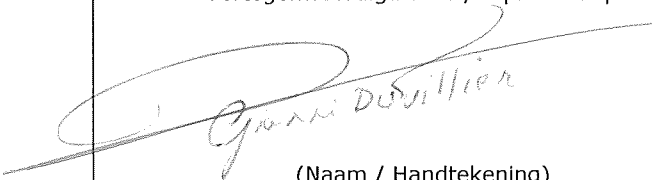
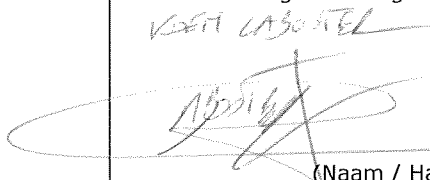
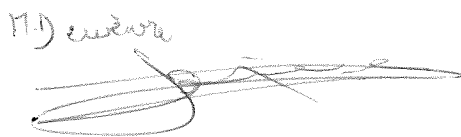
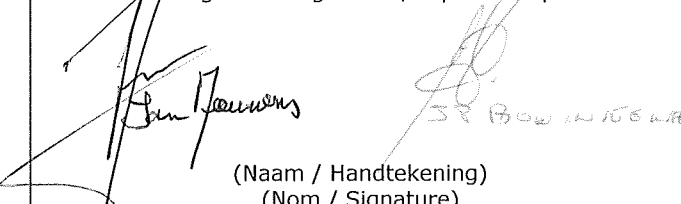
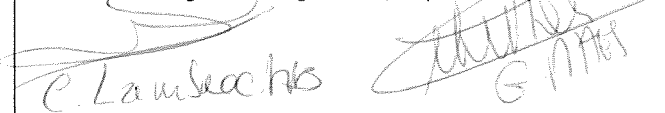

2000000

COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR EMPLOYES

En sa séance du 18/11/2021

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

Relative à la formation

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)

AANVULLEND PARITAIR COMITÉ VOOR DE BEDIENDEN

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 18 NOVEMBER 2021 GESLOTEN IN HET AANVULLEND PARITAIR COMITÉ VOOR DE BEDIENDEN INZAKE OPLEIDING

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden behoren.

Onder "bedienden" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het sectoraal akkoord van het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden 2021-2022.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de interprofessionele opleidingsdoelstelling zoals bepaald in de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

In dat kader hebben de partijen zich in het akkoord van het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden voor 2021-2022 ertoe verbonden om het aantal opleidingsdagen te verhogen tot in principe een gemiddelde van 6 dagen per VTE per 2 jaar voor 2022-2023.

De concrete uitvoeringsmodaliteiten voor 2022-2023 worden vastgelegd in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR EMPLOYÉS

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 18 NOVEMBRE 2021 CONCLUE AU SEIN DE LA COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR EMPLOYÉS CONCERNANT LA FORMATION

CHAPITRE 1er - CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

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.

On entend par "employés" : les employés masculins et féminins.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord sectoriel 2021-2022 de la Commission paritaire auxiliaire pour employés.

Cette convention collective de travail est conclue dans le cadre de l'objectif de formation interprofessionnel, tel que fixé par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Dans ce cadre les parties se sont engagées dans l'accord de la Commission paritaire auxiliaire pour employés pour 2021-2022, à augmenter le nombre de jours de formation jusqu'à en principe 6 jours en moyenne par ETP sur 2 ans en 2022-2023.

Les modalités d'exécution concrètes pour 2022-2023 sont établies dans la présente convention collective du travail.

HOOFDSTUK II – AANTAL AAN TE BIEDEN OPLEIDINGSDAGEN

ART. 2

§ 1.

In de ondernemingen met 20 of meer werknemers wordt een gemiddelde van 6 opleidingsdagen per voltijds equivalent aangeboden voor de periode die ingaat op 1 januari 2022 en eindigt op 31 december 2023.

§2.

In de ondernemingen met minstens 10 en minder dan 20 werknemers wordt een gemiddelde van 4,5 opleidingsdagen per voltijds equivalent aangeboden voor de periode die ingaat op 1 januari 2022 en eindigt op 31 december 2023.

§ 3.

In de ondernemingen met minder dan 10 werknemers wordt een gemiddelde van 4 opleidingsdagen per voltijds equivalent aangeboden voor de periode die ingaat op 1 januari 2022 en eindigt op 31 december 2023.

§ 4.

Met "opleiding" wordt bedoeld : de opleiding zoals bepaald in artikel 9 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

§ 5.

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 2022 en/of in 2023.

CHAPITRE II – NOMBRE DE JOURS DE FORMATION À PROPOSER

ART. 2

§ 1er.

Dans les entreprises occupant 20 travailleurs ou plus, 6 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein sont proposés pour la période débutant le 1er janvier 2022 et prenant fin le 31 décembre 2023.

§2.

Dans les entreprises avec au moins de 10 travailleurs et moins de 20 travailleurs, 4,5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein sont proposés pour la période débutant le 1^{er} janvier 2022 et prenant fin le 31 décembre 2023.

§ 3.

Dans les entreprises occupant moins de 10 travailleurs, 4 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein sont proposés pour la période débutant le 1er janvier 2022 et prenant fin le 31 décembre 2023.

§ 4.

Par "formation", il convient d'entendre : la formation telle que définie à l'article 9 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

§ 5.

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 2022 et/ou 2023.

HOOFDSTUK III - COLLECTIEVE/INDIVIDUELE OPLEIDINGSDAGEN

ART. 3

3.1 Ondernemingen met 20 of meer werknemers met een vakbondsafvaardiging

§ 1.
Ondernemingen met een vakbondsafvaardiging kunnen tussen 1 januari 2022 en 30 juni 2022 een bedrijfseigen opleidingsplan overeenkomen voor de periode 2022-2023.

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 januari 2022 en 30 juni 2022 geregistreerd bij het sociaal fonds.

De registratie gebeurt op basis van het formulier dat ter beschikking gesteld wordt door het sociaal fonds.

§ 2.
Indien met de vakbondsafvaardiging geen opleidingsplan kan worden overeengekomen, maar een suppletief opleidingsplan wordt geregistreerd zoals voorzien in artikel 5, § 1, zullen 4 van de opleidingsdagen individuele opleidingsdagen worden.

Indien met de vakbondsafvaardiging geen opleidingsplan kan worden overeengekomen, en geen suppletief opleidingsplan wordt geregistreerd zoals voorzien in artikel 5, § 1, zullen 4 van de opleidingsdagen individuele opleidingsdagen worden.

3.2 Ondernemingen met 20 of meer werknemers zonder vakbondsafvaardiging

§ 1.
Indien een suppletief opleidingsplan wordt geregistreerd bij het sociaal fonds, zoals voorzien in artikel 5, § 2, zijn 2 van de opleidingsdagen individuele opleidingsdagen.

§ 2.
Indien geen suppletief opleidingsplan wordt geregistreerd bij het sociaal fonds, zijn 3 van de opleidingsdagen individuele opleidingsdagen.

CHAPITRE III - JOURS DE FORMATION COLLECTIFS/INDIVIDUELS

ART. 3

3.1 Entreprises occupant 20 travailleurs ou plus avec délégation syndicale

§ 1er.
Les entreprises avec une délégation syndicale peuvent convenir entre le 1er janvier 2022 et le 30 juin 2022 un plan de formation propre à l'entreprise pour la période 2022-2023.

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 1er janvier 2022 et le 30 juin 2022.

L'enregistrement se fera sur la base du formulaire mis à disposition par le fonds social.

§ 2.
En l'absence de plan de formation conclu avec la délégation syndicale, mais s'il existe un plan de formation enregistré comme prévu à l'article 5, § 1er, 4 jours de formation deviendront des jours de formation individuels.

En l'absence de plan de formation conclu avec la délégation syndicale et de plan de formation enregistré comme prévu à l'article 5, § 1er, 4 jours de formation deviendront des jours de formation individuels.

3.2 Entreprises occupant 20 travailleurs ou plus sans délégation syndicale

§ 1er.
Si un plan supplétif de formation est enregistré auprès du fonds social, comme prévu à l'article 5, § 2, 2 jours de formation sont des jours de formation individuels.

§ 2.
Si aucun plan supplétif de formation n'est enregistré auprès du fonds social, 3 jours de formation sont des jours de formation individuels.

3.3 Ondernemingen met minder dan 20 werknemers

Voor de ondernemingen met minder dan 20 werknemers zijn 2 van de opleidingsdagen individuele opleidingsdagen.

HOOFDSTUK IV - PROCEDURE INDIVIDUELE OPLEIDINGSDAGEN

ART. 4

§ 1.

Overeenkomstig de bepalingen van artikel 2, §5, heeft de werkgever de verantwoordelijkheid om de opleidingsdagen aan te bieden tijdens de werkuren.

De deeltijdse bedienden genieten de individuele opleidingsdagen in evenredigheid met hun deeltijdse prestaties.

Het recht op opleiding geldt niet voor de bedienden die zijn aangeworven met een overeenkomst voor een bepaalde tijd van één jaar of minder.

§ 2.

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 juni 2023.

De werkgever kan het opleidingsvoorstel van de bedienden weigeren indien :

- 1° hij niet akkoord is met de inhoud/timing van het opleidingsvoorstel;
- 2° de bediende reeds een voldoende aanbod aan opleidingsdagen heeft gekregen.

Indien de werkgever het voorstel van de bediende heeft geweigerd :

- en uiterlijk op 31 december 2023 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 collectieve arbeidsovereenkomst;
- dit gebeurt via een aanvraagformulier door de werknemer bij CEVORA;

3.3 Entreprises occupant moins de 20 travailleurs

Pour les entreprises occupant moins de 20 travailleurs, 2 jours de formation sont des jours de formation individuels.

CHAPITRE IV - PROCEDURE JOURS DE FORMATION INDIVIDUELS

ART. 4

§ 1er.

Conformément aux dispositions de l'article 2, § 5, l'employeur a la responsabilité de proposer les jours de formation durant les heures de travail.

Les employés à temps partiel bénéficient des jours de formation individuels en proportion de leurs prestations à temps partiel.

Les employés qui sont engagés avec un contrat à durée déterminée d'un an ou moins ne bénéficient pas du droit à la formation.

§ 2.

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 juin 2023 au plus tard.

L'employeur peut rejeter la proposition de formation des employés si :

- 1° il n'est pas d'accord avec le contenu/timing de la proposition de formation;
- 2° l'employé a déjà reçu une offre suffisante de jours de formation.

Si l'employeur a rejeté la proposition de l'employé :

- et n'a proposé, pour le 31 décembre 2023 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 convention collective de travail;
- il doit le faire en introduisant un formulaire de demande auprès du CEFORA;

- 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 gepressteerde arbeidsdag.

- l'employé informe l'employeur du (des) 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.

HOOFDSTUK V - PROCEDURE VOOR BEKOMEN VOORDELEN VAN CEVORA - GEREGISTREERD OPLEIDINGSPLAN OF -VERBINTENIS

ART. 5

§ 1.

De ondernemingen met een vakbondsafvaardiging maar zonder bedrijfseigen opleidingsplan kunnen toetreden tot het suppleties opleidingsplan via registratie bij het sociaal fonds tussen 1 januari 2022 en 31 december 2022.

Met "suppletief plan" wordt het suppletief opleidingsplan bedoeld, uitgewerkt door de raad van beheer van CEVORA.

In een bedrijf met vakbondsafvaardiging wordt het suppletief opleidingsplan, indien van toepassing, aan de vakbondsafvaardiging meegedeeld.

§ 2.

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 januari 2022 en uiterlijk 31 december 2022.

In een bedrijf zonder vakbondsafvaardiging wordt het suppletief opleidingsplan in het bedrijf uitgehangen.

§ 3.

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.

§ 4.

De ondernemingen :

- met een geregistreerd opleidingsplan (hetzij eigen bedrijfsplan of suppletief plan);
- of met een geregistreerde opleidingsverbintenis (enkel voor ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging),

CHAPITRE V - PROCEDURE POUR L'OBTENTION DES AVANTAGES DU CEFORA - PLAN OU ENGAGEMENT DE FORMATION ENREGISTRE

ART. 5

§ 1er.

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 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022.

Par "plan supplétif", on entend : le plan supplétif de formation élaboré par le conseil d'administration du CEFORA.

Dans une entreprise avec une délégation syndicale, le plan supplétif de formation éventuellement applicable est communiqué à la délégation syndicale.

§ 2.

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 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au plus tard.

Dans une entreprise sans délégation syndicale, le plan supplétif de formation est affiché au sein de l'entreprise.

§ 3.

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.

§ 4.

Les entreprises :

- 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),

genieten voor de ontwikkeling van hun opleidingsinitiatieven een trekkingsrecht ten laste van CEVORA.

De nadere regelen voor dit trekkingsrecht zullen worden vastgelegd door het sociaal fonds.

HOOFDSTUK VI - AANVULLENDE OPLEIDINGSDAG

ART. 6

§ 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 januari 2022 en eindigt op 31 december 2023. De tijd die overeenstemt met de opleidingsdag moet 's avonds of tijdens het weekend en buiten de arbeidstijd vallen.

§ 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.

Per volledige opleidingsdag die hij volgt, ontvangt de bediende vanwege CEVORA een premie van 40 EUR als forfaitaire tegemoetkoming in zijn verplaatsings- en opleidingskosten.

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.

HOOFDSTUK VII - RISICOGROEPEN

ART. 7

§ 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.

§ 2.

Met "risicogroepen" wordt bedoeld :

- Werkzoekenden :

- laaggeschoolde werkzoekenden (maximum HSO-diploma);

bénéficient d'un droit de tirage à charge du CEFORA pour le développement de leurs initiatives de formation.

Les modalités de ce droit de tirage seront fixées par le fonds social.

CHAPITRE VII - JOUR DE FORMATION COMPLÉMENTAIRE

ART. 6

§ 1er.

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 1er janvier 2022 et se termine le 31 décembre 2023. Le temps équivalent au jour de formation doit se situer le soir ou le week-end et en dehors du temps de travail.

§ 2.

Le jour de formation prévu à l'article 7, § 1er est une formation professionnelle donnée par le CEFORA. Pour bénéficier de ce jour de formation, l'employé doit s'adresser au CEFORA.

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.

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.

CHAPITRE VIII - GROUPES À RISQUE

ART. 7

§ 1er.

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.

§ 2.

Par "groupes à risque", il convient d'entendre :

- Les demandeurs d'emploi :

- demandeurs d'emploi peu qualifiés (titulaires au maximum d'un diplôme ESS);

- langdurig werkzoekenden (meer dan 1 jaar werkzoekend);
- oudere werkzoekenden (+ 40 jaar);
- migranten;
- Pas ontslagen bedienden;
- Oudere bedienden (+ 45 jaar);
- Administratieve, uitvoerende en KMO-bedienden die zonder collectieve arbeidsovereenkomst geen automatische toegang tot vorming zouden hebben;
- Jongeren met leermoeilijkheden.

§ 3.

In toepassing van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, 4de lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), wordt onder "risicogroepen met betrekking tot het voorbehouden van 0,05 pct. 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 pct. van de loonmassa" verstaan : de risicogroepen bedoeld in artikel 2 van hogervermeld koninklijk besluit.

HOOFDSTUK VIII - DUUR

ART. 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur voor de periode ingaand op 1 januari 2022 en eindigend op 31 december 2023.

- chômeurs de longue durée (demandeurs d'emploi de plus de 1 an);
- 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 convention collective de travail, n'auraient pas automatiquement accès à la formation;
- Les jeunes éprouvant des difficultés d'apprentissage.

§ 3.

En application de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4 de la loi du 27 décembre 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 p.c. de la masse salariale" : les groupes à risque visés à l'article 1er 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 p.c." : les groupes à risque visés à l'article 2 de l'arrêté susvisé.

CHAPITRE VIII - DURÉE

ART. 9

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, à savoir pour la période débutant le 1er janvier 2022 et prenant fin le 31 décembre 2023.