

Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden (PC 100)	Commission Paritaire Auxiliaire pour les ouvriers (CP 100)
SECTORAKKOORD VAN 24 oktober 2023 VOOR DE PERIODE 2023-2024	ACCORD SECTORIEL DU 24 octobre 2023 POUR LA PÉRIODE 2023-2024
Art.1 Toepassingsgebied	Art.1. Champ d'application
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden (PC 100) 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.	Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire Auxiliaire pour les ouvriers (CP 100) et est conclu dans le cadre et conformément à l'Arrêté Royal du 13 mai 2023 portant exécution de l'article 7, §1 ^{er} de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.
Art.2 Koopkrachtpremie	Art.2 Prime pouvoir d'achat
<p>Een collectieve arbeidsovereenkomst 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.</p> <p>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.</p> <p>Een onderneming heeft in 2022 een hoge winst behaald indien aan de twee volgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de verhouding operationele bedrijfswinst (code 9901) op balanstotaal in 2022 is minstens 1,25x het gemiddelde voor diezelfde verhouding over de jaren 2019-2021; - de operationele bedrijfswinst in 2022 (code 9901) maakt minstens 5% uit van het balanstotaal in 2022. 	<p>Une convention collective de travail 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.</p> <p>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.</p> <p>Une entreprise a réalisé en 2022 des bénéfices élevés si elle répond aux deux conditions cumulatives suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; - le bénéfice d'exploitation de 2022 (code 9901) s'élève au moins à 5% du total bilantaire de 2022.

<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"> - de verhouding operationele bedrijfswinst (code 9901) op balanstotaal in 2022 is minstens 2x het gemiddelde voor diezelfde verhouding over de jaren 2019-2021; - de operationele bedrijfswinst in 2022 (code 9901) omvat minstens 5% van het balanstotaal in 2022. <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, wordt verwezen naar het boekjaar dat afsluit in 2022.</p>	<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"> - 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; - le bénéfice d'exploitation de 2022 (code 9901) s'élève au moins à 5% du total bilantaire de 2022. <p>Le respect des conditions doit être apprécié au niveau de l'entité juridique et doit être atteint 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'exercice comptable au cours duquel la majorité des mois se trouve en 2022. Si l'exercice comptable se clôture le 30 juin, on fait référence à l'exercice comptable clôturé en 2022.</p>
<p>Indien een onderneming in 2022 een hoge winst heeft behaald, bedraagt de koopkrachtpremie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; - 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. <p>Indien een onderneming in 2022 een uitzonderlijk hoge winst heeft behaald, bedraagt de koopkrachtpremie 375 EUR.</p>	<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"> - 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; - 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. <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 arbeiders die op 31 oktober 2023 in dienst zijn, mits een anciënniteit in de onderneming van minstens 1 maand, en dit a rato de prestaties die tussen 1 november 2022 en 31 oktober 2023 zijn verricht en daarmee worden gelijkgesteld (overeenkomstig artikel 6, alinea 3 van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 oktober 2017 betreffende het sectoraal akkoord 2017-2018 - Koopkracht met registratienummer 142983/CO/100). De periodes van tijdelijke werkloosheid Corona worden in deze premie eveneens gelijkgesteld met effectieve prestaties.</p> <p>Voor deeltijdse arbeiders wordt de premie pro rata toegekend op basis van hun arbeidsregime op 31 oktober 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 ouvriers qui sont en service au 31 octobre 2023, et ayant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 mois, et ce au prorata des prestations effectuées entre le 1^{er} novembre 2022 et le 31 octobre 2023 ou assimilées (conformément à l'article 6, alinéa 3 de la Convention collective de travail du 20 octobre 2017 relative à l'accord sectoriel 2017-2018 - Pouvoir d'achat avec numéro d'enregistrement 142983/CO/100). Les périodes de chômage temporaire Corona sont également assimilées à des prestations effectives pour cette prime.</p> <p>Pour les ouvriers à temps partiel, la prime est octroyée au prorata de leur régime de travail tel qu'en vigueur le 31 octobre 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 arbeiders omtrent de toekenning van de premie uiterlijk op 15 november 2023.</p>	<p>La prime pouvoir d'achat doit être octroyée 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 ouvriers concernant l'octroi de la prime au plus tard le 15 novembre 2023.</p>
<p>Art.3 Suppletieve regeling van loonindexering voor de periode 2023-2024</p>	<p>Art.3 Système supplétif d'indexation salariale pour la période 2023-2024</p>
<p>Voor de arbeiders van de ondernemingen waarin geen regeling van loonindexering wordt toegepast, en van wie het uurloon hoger is dan het minimumuurloon van de sector, wordt, voor de periode 2023-2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het bedrag van het vast uurloon, op 1 januari 2024 aangepast in functie van de reële evolutie van het afgevlakte gezondheidscijfer in het jaar 2023 berekend als volgt: het rekenkundige 	<p>Pour les ouvriers des entreprises dans lesquelles aucune règle d'indexation salariale n'est appliqué, et dont le salaire horaire est plus élevé que le salaire horaire minimum du secteur, pour la période 2023-2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le montant du salaire horaire fixe est adapté au 1^{er} janvier 2024 en fonction de l'évolution réelle de l'indice santé lissé calculé en 2023 comme suit: la moyenne des indices santé lissé de novembre et

<p>gemiddelde van de afgevlakte gezondheidsindexcijfers van november en december 2023 in verhouding van het rekenkundig gemiddelde van de afgevlakte gezondheidsindexcijfers van november en december 2022;</p> <ul style="list-style-type: none"> - het bedrag van het vast uurloon op 1 januari 2025 aangepast in functie van de reële evolutie van het afgevlakte gezondheidsindexcijfer in het jaar 2024 berekend als volgt: het rekenkundige gemiddelde van de afgevlakte gezondheidsindexcijfers van november en december 2024 in verhouding van het rekenkundig gemiddelde van de afgevlakte gezondheidsindexcijfers van november en december 2023. <p>Effectieve verhogingen van het loon en/of andere voordelen die in de loop van respectievelijk 2023 en 2024 werden of worden toegekend, kunnen worden verrekend op de hierboven voorziene loonaanpassingen. Automatische verhogingen van het loon in toepassing van een collectief vastgestelde loonschaal op ondernemingsvlak, bonussen in het kader van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van de Nationale Arbeidsraad (NAR), een koopkrachtpremie en kostenvergoedingen komen daartoe niet in aanmerking. De voordelen worden op basis van hun totale kost (bruto + patronale RSZ) aangerekend op de loonkost van de hierboven voorziene loonaanpassingen.</p>	<p>décembre 2023 divisée par la moyenne des indices santé lissé de novembre et décembre 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> - le montant du salaire horaire fixe est adapté au 1^{er} janvier 2025 en fonction de l'évolution réelle de l'indice santé lissé calculé en 2024 comme suit: la moyenne des indices santé lissé de novembre et décembre 2024 divisée par la moyenne des indices santé lissé de novembre et décembre 2023. <p>Les augmentations effectives de salaire ou d'autres avantages accordés ou à accorder respectivement au cours des années 2023 et 2024 peuvent être décomptées des adaptations salariales prévues ci-dessus. Des augmentations salariales automatiques en application d'un barème salarial fixé collectivement au niveau de l'entreprise, des bonus octroyés dans le cadre de la Convention collective de travail n° 90 du Conseil National du Travail (CNT), une prime pouvoir d'achat et des remboursement de frais ne sont pas pris en considération à cet effet. Les avantages seront décomptés du coût salarial des adaptations salariales ci-dessus sur base de leur coût total (brut + cotisations patronales ONSS).</p>
<p>Art.4 Jaarlijkse premie</p>	<p>Art.4 Prime annuelle</p>
<p>Met ingang van 1 januari 2024 wordt de huidige tekst van artikel 6, alinea 3 van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 oktober 2017 betreffende het sectoraal akkoord 2017-2018 - Koopkracht met registratienummer 142983/CO/100, vervangen door volgende tekst:</p> <p><i>Worden als gelijkgestelde dagen beschouwd: dagen jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, kort verzuim, vaderschapsverlof, moederschapsverlof, beroepsziekte, arbeidsongeval, dagen arbeidsduurvermindering, 60 dagen ziekte</i></p>	<p>À partir du 1er janvier 2024, le texte actuel de l'article 6, alinéa 3 de la Convention collective de travail du 20 octobre 2017 relative à l'accord sectoriel 2017-2018 - Pouvoir d'achat avec numéro d'enregistrement 142983 /CO/100, est remplacé par le texte suivant:</p> <p><i>Sont considérés comme jours assimilés: vacances annuelles, jours fériés légaux, petit chômage, congé de maternité, conge de paternité, maladie professionnelle, accident de travail, journées de réduction du temps de travail, 60 jours de maladie ou</i></p>

<p><i>of ongeval, een maximum van 20 dagen (gerekend in een 5-dagenweek) tijdelijke werkloosheid (ongeacht het stelsel) per kalenderjaar.</i></p>	<p><i>d'accident, un maximum de 20 jours (calculés sur base d'un régime de 5 jours de travail par semaine) de chômage temporaire (quel que soit le système) par année civile.</i></p>
<p>Art.5 Minimumuurloon - Tewerkstelling als uitzendkracht</p>	<p>Art.5 Salaire horaire minimum - Occupation en tant qu'intérimaire</p>
<p>Met ingang van 1 januari 2024 zal voor het vervullen van de anciënniteitsvoorwaarde vervat in respectievelijk artikel 3, §2 (12 maanden); artikel 3, §3 (24 maanden) en artikel 3, §4 (36 maanden) van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2022 betreffende het minimumuurloon met registratienummer: 175235/CO/100, de periode van tewerkstelling als uitzendkracht in aanmerking komen voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend door de werknemer gelijkaardig is aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend. Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt daarbij als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.</p>	<p>À partir du 1^{er} janvier 2024 concernant les conditions d'ancienneté spécifiées respectivement aux article 3, §2 (12 mois); article 3, §3 (24 mois) et article 3, §4 (36 mois) de la Convention collective de travail du 21 juin 2022 concernant le salaire horaire minimum avec numéro d'enregistrement 175235/CO/100, la période d'occupation en tant qu'intérimaire est désormais prise en compte si l'embauche suit la période de travail intérimaire et si la fonction occupée par le travailleur est similaire à celle occupée en tant qu'intérimaire. Toute période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation en tant qu'intérimaire.</p>
<p>Art.6 Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag</p>	<p>Art.6 Régimes de chômage avec complément d'entreprise</p>
<p>Er wordt besloten tot (een verlengen van) volgende sectorale stelsels werkloosheid met bedrijfstoeslag (swt):</p> <ul style="list-style-type: none"> - het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag 'nachtarbeid/zwaar beroep' vanaf 60 jaar (33 jaar loopbaan; nachtarbeid of zwaar beroep; mits toetredingsakte en minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming) in uitvoering van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van de NAR voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025; - het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag 'lange loopbaan' vanaf 60 jaar (40 jaar loopbaan; mits toetredingsakte en minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming) in 	<p>Il est décidé de prolonger les régimes sectoriels suivants de chômage avec complément d'entreprise (rcc):</p> <ul style="list-style-type: none"> - le 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; moyennant un acte d'adhésion et sous condition d'au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise) en application de la Convention collective de travail n° 166 du CNT pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025; - le régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise 'carrière longue' à partir de 60 ans (40 ans de carrière; moyennant un acte d'adhésion et sous condition d'au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise) en

uitvoering van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van de NAR voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025;	application de la Convention collective de travail n° 167 du CNT pour la période du 1 ^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025;
Art.7 Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid	Art.7 Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée
<p>De sector treedt ook toe tot de volgende collectieve arbeidsovereenkomsten tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 van de NAR (voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2024); - de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 van de NAR (voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026). 	<p>Le secteur adhère également aux conventions collectives de travail déterminant les conditions d'octroi de la dispense d'obligation de disponibilité adaptée:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la Convention collective de travail n° 168 du CNT (pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2024); - la Convention collective de travail n° 169 du CNT (pour la période allant du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026).
Art.8 Tijdskrediet	Art.8 Crédit-temps
Verlenging van de stelsels 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 ^{de} vanaf 55 jaar en halftijds vanaf 55 jaar voor welke de verlenging, cf. de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van de NAR, geldt van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.	Prolongation des systèmes de crédit-temps (en ce compris le système de crédit-temps avec motif) pour la période du 1 ^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2025, à l'exception des crédit-temps de fin de carrière à 1/5 ^{ème} à partir de 55 ans et mi-temps à partir de 55 ans pour lesquels la prolongation, cfr. la Convention collective de travail n° 170 du CNT, vaut pour la période allant du 1 ^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025.
Verlenging van de aanmoedigingspremies van de Vlaamse Gemeenschap.	Prolongation des primes d'encouragement de la Communauté flamande.
Art.9 Telewerk	Art.9 Télétravail
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.

Art.10 Vorming	Art.10 Formation
<p>Individueel opleidingsrecht: aantal aan te bieden individuele opleidingsdagen</p>	<p>Droit individuel à la formation: nombre de jours de formation individuels à proposer</p>
<p>In de ondernemingen met minstens 5 en <u>minder dan 10 werknemers</u> geldt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een gemiddelde van 2 collectieve opleidingsdagen per voltijds equivalent aangeboden voor een periode van telkens 2 jaar (waarbij de eerste periode loopt van 1 januari 2023 t.e.m. 31 december 2024); 	<p>S'applique dans les entreprises occupant au moins 5 et <u>moins de 10 salariés</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - une moyenne de 2 jours de formation collectifs par équivalent temps plein proposés pour chaque période de 2 ans (la première période allant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024);
<p>In de ondernemingen met <u>minstens 10 en minder dan 20 werknemers</u> geldt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een gemiddelde van 2,5 collectieve opleidingsdagen per voltijds equivalent aangeboden voor een periode van telkens 2 jaar (waarbij de eerste periode loopt van 1 januari 2023 t.e.m. 31 december 2024); - waarvan gemiddeld 1 individuele opleidingsdag per jaar voor een voltijdse werknemer. 	<p>S'applique dans les entreprises occupant <u>au moins 10 et moins de 20 salariés</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - une moyenne de 2,5 jours de formation collectifs par équivalent temps plein proposés pour chaque période de 2 ans (la première période allant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024); - dont 1 jour de formation individuelle en moyenne par an pour un salarié à temps plein.
<p>In de ondernemingen met <u>20 of meer werknemers</u> geldt een groeipad vanaf 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vanaf 1 januari 2023: 2,5 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds arbeider; - vanaf 1 januari 2025: 3 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds arbeider; - vanaf 1 januari 2027: 3,5 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds arbeider; - vanaf 1 januari 2029: 4 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds arbeider; 	<p>Dans les entreprises occupant <u>20 salariés ou plus</u> une trajectoire de croissance s'applique à partir de 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> - à partir du 1^{er} janvier 2023: 2,5 jours de formation individuels par an pour un ouvrier à temps plein; - à partir du 1^{er} janvier 2025: 3 jours de formation individuels par an pour un ouvrier à temps plein; - à partir du 1^{er} janvier 2027: 3,5 jours de formation individuels par an pour un ouvrier à temps plein; - à partir du 1^{er} janvier 2029: 4 jours de formation individuels par an pour un ouvrier à temps plein;

<ul style="list-style-type: none"> - vanaf 1 januari 2031: 4,5 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds arbeider; - vanaf 1 januari 2033: 5 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds arbeider; <p>Voor arbeiders 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>	<ul style="list-style-type: none"> - à partir du 1er janvier 2031: 4,5 jours de formation individuels par an pour un ouvrier à temps plein; - à partir du 1er janvier 2033: 5 jours de formation individuels par an pour un ouvrier à temps plein. <p>Pour les ouvriers 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 voltijds arbeider 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, l'ouvrier 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>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 arbeider een gelijke compensatie in arbeidstijd toekennen.</p> <p>De verplaatsingskosten van de arbeider 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 à l'ouvrier une compensation égale en temps de travail.</p> <p>Les frais de déplacement de l'ouvrier 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 arbeider brengt de werkgever de arbeider 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'ouvrier, 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 model dat zal worden opgesteld en aangeboden door de sector.</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>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 2023 t.e.m. 31 december 2033.</p>	<p>Les dispositions de la présente section 'Formation' s'appliquent pour une période allant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2033.</p>

Art.11 OpFo100	Art.11 OpFo100
<p>De bijdrage van de werkgevers aan het Fonds bepaald op 0,10% van de brutoloonmassa van de werknemers onder arbeidsovereenkomst, ten gunste van de risicogroepen, wordt verlengd voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.</p>	<p>La cotisation des employeurs au Fonds, fixée à 0,10% de la masse salariale brute des salariés sous contrat de travail prélevés, en faveur des groupes à risque, est prolongée pour la période du 1 janvier 2024 au 31 décembre 2025.</p>
<p>In het kader van OpFo100 menen de sociale partners dat er in de komende periode o.m bijzonder aandacht uit zou moeten gaan naar een groter bereik van KMO's en de medewerkers ervan; werkbaar werk en een groter bereik van inactieven; het stimuleren van opleidingen tot knelpuntberoepen; de uitrol van duaal leren; het verwerven van digitale competenties; het verwerven van competenties voor de functies van morgen en het inzetten van nieuwe technologieën alsook artificiële intelligentie; en het ontwikkelen van een diversiteitsbeleid, inclusie en non-discriminatiebeleid.</p> <p>De sociale partners zien voor OpFo100 een cruciale rol weggelegd om bedrijven actief te ondersteunen bij het ontwikkelen en stimuleren van een leercultuur en leerklimaat; bedrijven te begeleiden bij het ontwikkelen van hun opleidingsplannen en -projecten en het in kaart brengen van formele en informele opleiding; en bedrijven en arbeiders 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.</p>	<p>Dans le cadre de OpFo100, les partenaires sociaux estiment qu'au cours de la période à venir, une attention particulière devrait être accordée, entre autres, à une prise en compte plus grande portée aux PME et à leurs collaborateurs; à la création d'emplois faisables et à l'augmentation de la prise en considération des personnes inactives; à la stimulation des formations à dans les professions en pénurie; au déploiement de l'apprentissage; à l'acquisition de compétences numériques; à l'acquisition de compétences dans les emplois de demain et à l'utilisation des nouvelles technologies parmi lesquelles l'intelligence artificielle; et au développement d'une politique de diversité, d'inclusion et de non-discrimination.</p> <p>Les partenaires sociaux considèrent que l'OpFo100 a un rôle crucial à jouer pour soutenir activement les entreprises dans le développement et la promotion d'une culture et d'un climat d'apprentissage; pour guider les entreprises dans l'élaboration de leurs plans et projets de formation et dans la cartographie de la formation formelle et informelle; et pour sensibiliser les entreprises et les travailleurs au pouvoir de l'apprentissage informel, à la manière de le déployer et de renforcer la motivation d'apprentissage des employés.</p>
Art.12 Mobiliteit	Art.12 Mobilité
<p>Vanaf 1 januari 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>A partir du 1^{er} janvier 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>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>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>De sociale partners moedigen de ondernemingen aan om in te zetten op duurzame mobiliteitsoplossingen (o.m. derdebetalersregeling voor het treinvervoer).</p>	<p>Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à s'inscrire dans des solutions de mobilité durable (entre autre le mécanisme du tiers-payant pour les déplacements en train).</p>
<p>Art.13 Overuren - Verlenging van de bestaande afspraken</p>	<p>Art.13 Heures supplémentaires - Prolongation des accords existants</p>
<p>Verlenging van de bestaande afspraken, vervat in artikel 2, §1 van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2021 betreffende de verhoging van de interne overurengrens en van het aantal overuren waarvoor de arbeider kan afzien van de inhaalrust met registratienummer 172223/CO/100, voor de periode van 1 januari 2024 tot 31 december 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de interne grens van de arbeidsduur die moet worden nageleefd bedraagt 156 uren; - het aantal overuren waarvan de werknemer kan afzien van inhaalrust bedraagt 143 uren. 	<p>Prolongation des accords existants, spécifié à l'article 2, §1^{er} de la Convention collective de travail du 7 décembre 2021 concernant l'augmentation de la limite interne des heures supplémentaires et du nombre d'heures supplémentaires pour lesquelles l'ouvrier peut renoncer au repos compensatoire avec numéro d'enregistrement 172223/CO/100, pour la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la limite interne de la durée de travail qui doit être respectée s'élève à 156 heures; - le nombre d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer au repos compensatoire s'élève à 143 heures.
<p>Art.14 Syndicale delegatie</p>	<p>Art.14 Délégation syndicale</p>
<p>De huidige tekst van artikel 37, §1, alinea 1 van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 februari 2016 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging met registratienummer 132534/CO/100, zal worden vervangen door volgende tekst:</p> <p><i>De leden van de syndicale afvaardiging beschikken over de nodige tijd en faciliteiten – in onderling akkoord met de werkgever te bepalen en bezoldigd als</i></p>	<p>Le texte actuel de l'article 37, §1^{er}, alinéa 1^{er} de la Convention collective de travail du 3 février 2016 concernant le statut de la délégation syndicale avec numéro d'enregistrement 132534/CO/100, sera remplacé par le texte suivant:</p> <p><i>Les membres de la délégation syndicale disposent du temps et des facilités nécessaires - à déterminer de commun accord avec l'employeur et rémunérés</i></p>

<i>arbeidstijd – om de in dit statuut omschreven syndicale opdrachten en activiteiten in de onderneming collectief of individueel uit te oefenen.</i>	<i>comme temps de travail - pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales dans l'entreprise prévues par le présent statut.</i>
Art.15 Sociale vrede	Art.15 Paix sociale
De in het PC 100 vertegenwoordigde vakorganisaties verbinden zich ertoe voor de duur van dit akkoord de sociale vrede te bewaren en geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van het paritair comité en op het niveau van de ondernemingen.	Les organisations syndicales représentées au sein de la CP 100 s'engagent à respecter la paix sociale et ne poseront aucune exigence supplémentaire au niveau de la commission paritaire et au niveau des entreprises pour la durée de cet accord.
Art.16 Duur	Art.16 Durée
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 ^{er} janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024, sauf dispositions contraires.

1000000

AANVULLEND PARITAIR COMITE VOOR DE WERKLIEDEN

Tijdens de vergadering van 24/10/2023

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

SECTORAKKOORD VOOR DE PERIODE 2023-2024


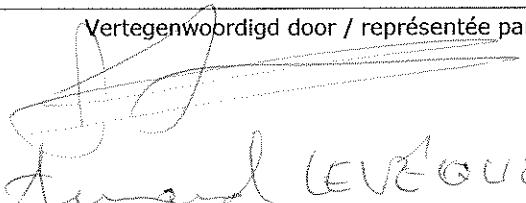
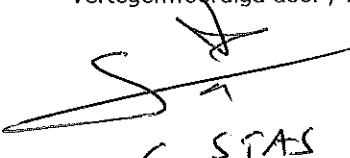

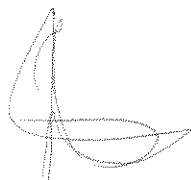
1000000

COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR OUVRIERS

En sa séance du 24/10/2023

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

ACCORD SECTORIEL POUR LA PÉRIODE 2023-2024

VERBOND VAN BELGISCHE ONDERNEMINGEN FEDERATION DES ENTREPRISES DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représentée par  KOETH CABOSTER (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représentée par  Bernard LEVEQUE (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représentée par  G. STAS (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représentée par   (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)