



ERRATUM

**Commission paritaire auxiliaire pour employés**

**CCT n° 140540/CO/200  
du 06/07/2017**

Correction dans le texte néerlandais :

- L'article 4, § 1<sup>er</sup>, 3), second alinéa doit être corrigé comme suit : « De ondernemingen met een vakbondsafvaardiging maar zonder bedrijfseigen opleidingsplan en die niet zijn toegetreden tot het suppletief opleidingsplan voor 2016-2017, kunnen uiterlijk op 31 maart 2018 toetreden tot het suppletief opleidingsplan **voor de jaar 2018.** »

Correction du texte français :

- L'article 7, § 3 doit être corrigé comme suit en français : « § 3. En application de l'arrêté royal de 19 février 2013 à l' **en** exécution de l'article 189 alinéa 4, de la loi de 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (1), 0,05 p.c. de la masse salariale est réservée pour les groupes à risque spécifié à l'article 1er ~~de ladite~~ **dudit** arrêté royal et dont la moitié, ou 0,025 p.c., est déterminée aux initiatives à faveur des groupes à risque mentionnés dans l'article 2 de l'arrêté royal de 19 février 2013. »

**Décision du**

ERRATUM

**Aanvullend Paritair Comité voor de  
bedienden**

**CAO nr. 140540/CO/200  
van 06/07/2017**

Verbetering in de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 4, § 1, 3) tweede lid moet als volgt verbeterd worden : « De ondernemingen met een vakbondsafvaardiging maar zonder bedrijfseigen opleidingsplan en die niet zijn toegetreden tot het suppletief opleidingsplan voor 2016-2017, kunnen uiterlijk op 31 maart 2018 toetreden tot het suppletief opleidingsplan **voor de jaar 2018.** »

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 7, <sup>§</sup>3 moet als volgt verbeterd worden : « § 3. En application de l'arrêté royal de 19 février 2013 à l' **en** exécution de l'article 189 alinéa 4, de la loi de 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (1), 0,05 p.c. de la masse salariale est réservée pour les groupes à risque spécifié à l'article 1er ~~de ladite~~ **dudit** arrêté royal et dont la moitié, ou 0,025 p.c., est déterminée aux initiatives à faveur des groupes à risque mentionnés dans l'article 2 de l'arrêté royal de 19 février 2013. »

**Beslissing van**

24-08-2018

|   |  |
|---|--|
| <p><b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST<br/>VAN 6 JULI 2017 GESLOTEN IN HET<br/>AANVULLEND PARITAIR COMITE VOOR<br/>BEDIENDEN INZAKE OPLEIDING</b></p>  | <p><b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU<br/>6 JUILLET 2017 CONCLUE AU SEIN DE LA<br/>COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR<br/>EMPLOYES CONCERNANT LA FORMATION</b></p>   |
| <p><b>ARTIKEL 1</b></p>   | <p><b>ARTICLE 1</b></p>  |
| <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden die onder de bevoegdheid van het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden behoren</p> <p>Onder "bedienden" wordt verstaan, de mannelijke en vrouwelijke bedienden.</p>  | <p>La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés.</p> <p>On entend par "employés", les employés masculins et féminins.</p>  |
| <p><b>ARTIKEL 2</b></p>   | <p><b>ARTICLE 2</b></p>  |
| <p>§1 De werkgevers verbinden er zich toe om 2 dagen opleiding toe te kennen voor de periode die ingaat op 1 januari 2018 en eindigt op 31 december 2018. Onverminderd art. 4 van deze overeenkomst worden de opleidingsdagen toegekend op om het even welk moment in 2018.</p> <p>§2 Onverminderd het recht op opleiding dat onder paragraaf 1 is erkend, wordt voor elke bediende een aanvullend recht op één dag beroepsopleiding geopend voor de periode die ingaat op 1 januari 2018 en eindigt op 31 december 2018. De tijd die overeenstemt met de opleidingsdag moet 's avonds of tijdens het weekend en buiten de arbeidstijd vallen.</p> <p>§3 De deeltijdse bedienden genieten de voornoemde opleidingsdagen in evenredigheid met hun deeltijdse prestaties.<br/>Het recht op opleiding geldt niet voor de bedienden die in opzegging zijn of die zijn aangeworven met een overeenkomst voor een bepaalde tijd van 1 jaar of minder.</p> <p>§4 De opleidingsdagen moeten gericht zijn op een verhoging van de beroepsbekwaamheid van alle bedienden.</p> | <p>:</p> <p>§1 Les employeurs s'engagent à accorder 2 jours de formation pour la période qui commence le 1er janvier 2018 et se termine le 31 décembre 2018. Sans préjudice de l'article 4 de la présente convention, les jours de formation seront octroyés indifféremment en 2018.</p> <p>§2 Sans préjudice du droit à la formation reconnu au paragraphe 1er, chaque employé se voit ouvrir un droit complémentaire à un jour de formation professionnelle, pour la période qui commence le 1er janvier 2018 et qui se termine le 31 décembre 2018. Le temps équivalent au jour de formation doit se situer le soir ou le week-end et en dehors du temps de travail.</p> <p>§3 Les employés à temps partiel bénéficient des jours de formation susmentionnés en proportion de leurs prestations.<br/>Les employés qui sont en préavis ainsi que ceux qui sont engagés avec un contrat à durée déterminée d'un an ou moins ne bénéficient pas du droit à la formation.</p> <p>§4 Les jours de formation doivent être destinés à améliorer la qualification professionnelle de tous les employés.</p> |
| <p><b>ARTIKEL 3</b></p>   | <p><b>ARTICLE 3</b></p>  |

**§1** De opleidingsdagen waarin artikel 2, §1 voorziet, worden toegekend volgens de hiernavolgende regelen die dezelfde zijn als die welke zijn vastgelegd in de vorige tweejaarlijkse akkoorden in de sector met name de CAO's van 5 mei 1999, 25 april 2001, 15 mei 2003, 16 juni 2005, 12 juli 2007, 16 juli 2009, 19 september 2011, en 12 december 2013 gesloten in het Aanvullend Nationaal paritair comité voor de bedienden en 9 juli 2015 gesloten in het Aanvullend paritair comité voor de bedienden.

Onverminderd de toepassing van het opleidingsplan, zoals bepaald in art. 4 hierna, gaat het om opleidingen die worden aangeboden door het Centrum voor de Vorming van Bedienden van het Aanvullend I Paritair Comité voor Bedienden (CEVORA) of om door CEVORA erkende opleidingen, alsook om de door de betrokken ondernemingen of sectoren of door andere opleidingverstrekkers georganiseerde opleidingen.

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.

Onverminderd de toepassing van het opleidingsplan zoals bepaald in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst, moet de bediende, als de werkgever geen opleidingsdagen heeft voorgesteld vóór 1 juni 2018 vóór 1 september 2018 hiervoor een schriftelijke aanvraag indienen bij de werkgever.

In dat geval moet de werkgever vóór 1 oktober 2018 schriftelijk aan de werknemer meedelen hoe en wanneer hij binnen de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst de opleidingsdagen zal aanbieden.

Wanneer de werkgever:

- ofwel niet vóór 1 oktober 2018 is ingegaan op de schriftelijke vraag van de werknemer;
- ofwel uiterlijk op 31 december 2018 geen of te weinig opleidingsdagen aan de werknemer heeft aangeboden, worden de niet toegekende opleidingsdagen naar keuze van de werknemer door hem

**§1** Les jours de formation prévus à l'article 2, § 1er sont octroyés selon les modalités décrites ci-dessous, qui sont les mêmes que celles prévues par les accords biennaux précédents conclus au sein du secteur, à savoir les CCT du 5 mai 1999, du 25 avril 2001, du 15 mai 2003, du 16 juin 2005, du 12 juillet 2007, du 16 juillet 2009, du 19 septembre 2011 et du 12 décembre 2013 conclues au sein de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés et du 9 juillet 2015 conclue au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour employés.

Nonobstant l'application du plan de formation, tel que défini à l'article 4 ci-après, il s'agit de formations offertes par le Centre de formation de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CEFORA) ou de formations reconnues par celui-ci, ainsi que des formations offertes par les entreprises ou les secteurs concernés, ou par une autre instance de formation.

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.

Sans préjudice de l'application du plan de formation, tel que défini à l'article 4 de la présente convention collective de travail, lorsque l'employeur n'a pas proposé de jours de formation avant le 1er juin 2018, l'employé doit, avant le 1er Septembre 2018, en faire la demande écrite à l'employeur.

Dans ce cas, l'employeur est tenu, avant le 1er octobre 2018, de signaler par écrit à l'employé comment et quand il proposera les jours de formation pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail.

Si l'employeur :

- soit n'a pas accédé avant le 1er octobre 2018 à la demande écrite de l'employé ;
- soit n'a pas ou a insuffisamment proposé des jours de formation à l'employé avant le 31 décembre 2018 les jours de formation non octroyés sont pris par l'employé, au choix de ce

opgenomen onder de vorm van hetzij betaald verlof, hetzij opleidingsdagen binnen het opleidingsaanbod georganiseerd door CEVORA. In dit laatste geval richt de werknemer zijn verzoek om opleidingsdagen aan CEVORA. In alle gevallen worden deze dagen gelijkgesteld met gepresteerde arbeidsdagen.

**§2** De onder artikel 2, § 2 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.

#### **ARTIKEL 4**

De nadere regelen van het recht op opleiding zoals bepaald in art. 2, §1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen in de onderneming als volgt worden vastgelegd:

##### **§1 Ondernemingen met vakbonds-afvaardiging**

###### **1) Ondernemingen die reeds een opleidingsplan voor de periode 2016-2017 opmaakten en het lieten registreren**

Deze ondernemingen kunnen het opleidingsplan, met instemming van de ondertekenende partijen, herbevestigen of aanpassen voor de periode 2018 met een eenvoudige brief (met vermelding van hun volledig Rijksdienst voor Sociale Zekerheidsnummer) aan het Sociaal Fonds van het APCB, opgericht bij de in het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden gesloten collectieve arbeidsovereenkomst van 1 april 2015 houdende oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid en vaststelling van zijn statuten (hierna Sociaal Fonds genoemd). De verlenging moet gebeuren tussen 1 oktober 2017 en 1 maart 2018

dernier, sous la forme de congé payé ou de jours de formation choisis dans l'offre de formation organisée par le CEFORA. Dans ce dernier cas, l'employé adresse sa demande de jours de formation au CEFORA. Dans tous les cas, ces jours sont assimilés à des journées de travail prestées.

**§2** Le jour de formation prévu à l'article 2, § 2 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.

#### **ARTICLE 4**

Les modalités du droit à la formation prévu à l'article 2 §1er de la présente convention collective de travail peuvent être fixées comme suit au niveau de l'entreprise :

##### **§1. Entreprises avec une délégation syndicale**

###### **1) Les entreprises qui ont déjà établi un plan de formation pour la période 2016-2017 et l'ont fait enregistrer**

Ces entreprises peuvent confirmer ou adapter le plan d'entreprise pour la période 2018, avec l'accord des parties signataires, moyennant l'envoi d'une simple lettre (mentionnant leur numéro complet d'Office National de la Sécurité Sociale) au Fonds Social de la CPAE., créé par la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> avril 2015, conclue au sein de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés, instituant un Fonds de sécurité d'existence (ci-après dénommé "Fonds social") et en fixant les statuts.

La prolongation doit survenir entre le 1er octobre 2017 et le 1 mars 2018.

**2) Ondernemingen met vakbondsafvaardiging die nog geen opleidingsplan opmaakten**

In de ondernemingen met een vakbondsafvaardiging kan tussen 1 oktober 2017 en 1 maart 2018 een bedrijfseigen opleidingsplan worden overeengekomen.

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. Daarenboven kan het plan bepalen dat het opleidingskrediet op bepaalde bedienden wordt overgedragen.

Het opleidingsplan wordt tussen 1 oktober 2017 en 31 maart 2018 geregistreerd bij het Sociaal Fonds. De registratie gebeurt op basis van het formulier dat ter beschikking gesteld wordt door het Sociaal Fonds.

**3) De ondernemingen met een vakbondsafvaardiging maar zonder bedrijfseigen opleidingsplan**

Voor de ondernemingen met een vakbondsafvaardiging maar zonder bedrijfseigen opleidingsplan die zijn toegetreden tot het suppletief opleidingsplan voor 2016-2017 wordt het suppletief opleidingsplan automatisch verlengd voor het jaar 2018.

Deze bedrijven mogen het opleidingskrediet niet op bepaalde bedienden overdragen.

De ondernemingen met een vakbondsafvaardiging maar zonder bedrijfseigen opleidingsplan en die niet zijn toegetreden tot het suppletief opleidingsplan voor 2016-2017, kunnen uiterlijk op 31 maart 2018 toetreden tot het suppletief opleidingsplan *voor het jaar 2018.*

Deze bedrijven mogen het opleidingskrediet niet op bepaalde bedienden overdragen.

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) Les entreprises avec une délégation syndicale qui n'ont pas encore établi de plan de formation**

Les entreprises avec une délégation syndicale peuvent convenir d'un plan de formation propre à l'entreprise entre le 1er octobre 2017 et le 1 mars 2018.

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. Il peut également prévoir que le crédit de formation peut être transféré à certains employés.

Le plan de formation sera enregistré auprès du Fonds social entre le 1er octobre 2017 et le 31 mars 2018. L'enregistrement se fera sur la base du formulaire mis à disposition par le Fonds social.

**3) Les entreprises avec une délégation syndicale mais sans plan de formation propre**

Pour les entreprises avec une délégation syndicale mais sans plan de formation propre à l'entreprise qui ont adhéré au plan supplétif de formation pour 2016-2017 le plan supplétif est automatiquement prolongé pour l'année 2018. Ces entreprises ne sont pas autorisées à transférer le crédit de formation à certains employés.

Les entreprises avec une délégation syndicale mais sans plan de formation propre à l'entreprise et qui n'ont pas adhéré au plan supplétif de formation pour 2016-2017 peuvent adhérer au plan supplétif de formation pour l'année 2018 au plus tard le 31 mars 2018. Ces entreprises ne sont pas autorisées à transférer le crédit de formation à certains employés.

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

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

**4) Les entreprises avec une délégation**

**4) De ondernemingen met een vakbondsafvaardiging maar zonder opleidingsplan**

De ondernemingen met een vakbondsafvaardiging maar zonder opleidingsplan mogen het opleidingskrediet niet op bepaalde bedienden overdragen.

Bij de uitvoering van art. 4 §1, 3) en 4), dient art. 8 van de CAO van 09/06/2016 gesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden mbt het statuut van de syndicale afvaardiging, te worden nageleefd.

**§2. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging**

**1) Ondernemingen die reeds zijn toegetreden tot het suppletief opleidingsplan.**

De toetreding van deze ondernemingen wordt automatisch verlengd voor het jaar 2018.

Deze ondernemingen kunnen het individuele opleidingsrecht van de bedienden op andere bedienden overdragen, maar slechts ten belope van 50 pct. van het totale krediet aan opleidingsdagen.

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

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

**2) Ondernemingen die nog niet zijn toegetreden.**

Deze ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging hebben de mogelijkheid om toe te treden tot een suppletief opleidingsplan uitgewerkt door de Raad van beheer van CEVORA.

Deze ondernemingen kunnen het individuele opleidingsrecht van de bedienden op andere bedienden overdragen, maar slechts ten belope van 50 pct. van het totale krediet aan opleidingsdagen.

Het suppletief opleidingsplan wordt in het bedrijf uitgehangen.

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

**syndicale mais sans plan de formation**

Les entreprises avec une délégation syndicale mais sans plan de formation ne sont pas autorisées à transférer le crédit de formation à certains employés.

Lors de l'exécution de l'art. 4 § 1, 3) et 4), il y a lieu de respecter l'art. 8 de la CCT du 09/06/2016 conclue au sein de la Commission auxiliaire pour employés relative au statut de la délégation syndicale.

**§2. Entreprises sans délégation syndicale**

**1) Entreprises qui ont déjà adhéré au plan supplétif de formation.**

L'adhésion de ces entreprises est automatiquement prolongée pour l'année 2018.

Ces entreprises peuvent transférer le droit à la formation individuelle des employés à d'autres employés, mais seulement à concurrence de 50% du crédit total de jours de formation.

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

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

**2) Entreprises sans acte d'adhésion.**

Ces entreprises sans délégation syndicale ont la possibilité d'adhérer à un plan de formation supplétif qui a été élaboré par le Conseil d'administration du CEFORA.

Ces entreprises peuvent transférer le droit à la formation individuelle des employés à d'autres employés, mais seulement à concurrence de 50% du crédit total de jours de formation.

Le plan supplétif de formation est affiché au sein de l'entreprise.

Les entreprises sans délégation syndicale peuvent également adhérer à cette convention collective de travail par un engagement écrit dans lequel il est stipulé que le droit à la formation sera réalisé dans le cadre des formations du CEFORA.

|   |  |
|---|--|
| <p>worden via CEVORA-opleidingen.</p> <p>De ondernemingen zonder vakbonds-afvaardiging kunnen tussen 1 oktober 2017 en 31 maart 2018 hun toetreding laten registreren bij het Sociaal Fonds, met het formulier dat door het Sociaal Fonds ter beschikking wordt gesteld.</p>  | <p>Les entreprises sans délégation syndicale peuvent faire enregistrer leur adhésion auprès du Fonds social entre le 1er octobre 2017 et le 31 mars 2018, au moyen du formulaire mis à disposition par le Fonds social.</p>  |
| <p><b>ARTIKEL 5</b></p>   | <p><b>ARTICLE 5</b></p>  |
| <p>De ondernemingen met een geregistreerd opleidingsplan of –verbintenis, 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.</p>  | <p>Les entreprises ayant un plan ou un engagement de formation enregistré 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.</p>  |
| <p><b>ARTIKEL 6</b></p>   | <p><b>ARTICLE 6</b></p>  |
| <p>De concrete maatregelen inzake opleiding die in het jaar 2012 door de Raad van bestuur van Cevora werden genomen teneinde de tewerkstelling en hertewerkstelling van oudere bedienden te bevorderen zullen worden verdergezet.</p>   | <p>Les mesures concrètes de formation prises en 2012 par le Conseil d'administration du Cefora afin de promouvoir l'emploi et le reclassement des employés âgés seront poursuivies.</p>  |
| <p><b>ARTIKEL 7</b></p>   | <p><b>ARTICLE 7</b></p>  |
| <p>§1 De partijen verbinden er zich toe om in coherentie met de regionaal-communautaire initiatieven – onder meer door het sluiten van convenanten – de tewerkstelling in de sector van werkzoekenden behorende tot de risicogroepen te bevorderen via opleiding en/of trajectbegeleiding gericht op knelpuntberoepen in de sector.</p> <p>§2 Met risicogroepen wordt bedoeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkzoekenden: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Laaggeschoolde werkzoekenden (max. HSO-diploma)</li> <li>○ Langdurig werkzoekenden (meer dan 1 jaar werkzoekend)</li> <li>○ Oudere werkzoekenden (+40 jaar)</li> <li>○ Migranten</li> </ul> </li> <li>• Pas ontslagen bedienden</li> <li>• Oudere bedienden (+45 jaar)</li> <li>• Administratieve, uitvoerende en KMO-bedienden die zonder CAO geen automatische toegang tot vorming zouden hebben</li> </ul> | <p>§1 Les parties s'engagent, en cohérence avec les initiatives régionales et communautaires – entre autres par la conclusion de conventions – à stimuler la mise au travail de chômeurs appartenant aux groupes à risques via la formation et/ou un accompagnement ciblé sur les professions critiques du secteur.</p> <p>§2 Par groupes à risque, il convient d'entendre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les demandeurs d'emploi : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ demandeurs d'emploi peu qualifiés (titulaires au maximum d'un diplôme ESS),</li> <li>○ chômeurs de longue durée (demandeurs d'emploi de plus d'1 an),</li> <li>○ chômeurs plus âgés (+40 ans),</li> <li>○ migrants,</li> </ul> </li> <li>• les employés récemment licenciés,</li> <li>• les employés plus âgés (+45 ans),</li> <li>• les employés administratifs, exécutants et travaillant dans des PME qui, sans CCT, n'auraient pas automatiquement accès à la formation,</li> <li>• les jeunes éprouvant des difficultés</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jongeren met leermoeilijkheden</li> </ul> <p>§3 In toepassing van het Koninklijk Besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), wordt onder risicogroepen met betrekking tot het voorbehouden van 0,05% van de loonmassa verstaan, de risicogroepen bepaald in artikel 1 van hogervermeld besluit, en wordt onder risicogroepen met betrekking tot het voorbehouden van de helft daarvan, of 0,025% van de loonmassa, verstaan, de risicogroepen bedoeld in artikel 2 van hogervermeld Koninklijk Besluit.</p> | <p>d'apprentissage.</p> <p><i>en</i></p> <p>§3 En application de l'Arrêté Royal de 19 février 2013 à l'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi de 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) <i>(↔)</i>, 0,05% de la masse salariale est réservée pour les groupes à risque spécifiés à l'article 1<sup>er</sup> <del>de ladite</del> Arrêté Royal et dont la moitié, ou 0,025%, <i>est</i> déterminée aux initiatives à faveur des groupes à risque mentionnés dans l'article 2 de l'Arrêté Royal de 19 février 2013.</p> <p><i>dudit</i></p> |
| <p><b>ARTIKEL 8</b></p>  | <p><b>ARTIKEL 8</b></p>  |
| <p>De sector zal binnen het bestaande budget via Cefora inspanningen leveren inzake ingroeibanen en duaal leren.</p>   | <p>Le secteur fournira des efforts en matière d'emplois tremplin et de formation en alternance au sein du Cefora dans le cadre du budget existant.</p>   |
| <p><b>ARTIKEL 9</b></p>  | <p><b>ARTIKEL 9</b></p>  |
| <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur voor de periode ingaand op 1 januari 2018 en eindigend op 31 december 2018.</p>   | <p>La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2018 et cesse ces effets le 31 décembre 2018</p>  |