

**PARITAIR COMITE VOOR DE BANKEN
PC 310**

**CAO van 03 juli 2023 inzake de
inspanning voor de risicogroepen
voor 2023 en 2024**

**HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied en
draagwijdte van de overeenkomst**

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de banken behoren.

Deze overeenkomst wordt gesloten ter uitvoering van:

- Titel XIII, hoofdstuk VIII, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) (Belgisch Staatsblad van 28 december 2006);
- Het koninklijk besluit van 19 februari 2013 ter uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 19 april 2014;
- Het intersectoraal sociaal akkoord van 6 april 2023 (KB van 2 juli 2023 – BS 07/07/2023).

Zij bepaalt de inspanning van de banksector ten voordele van de risicogroepen voor 2023 en 2024 en stelt de voorwaarden vast waaronder de banken of de sector initiatieven voor risicogroepen kunnen nemen.

**HOOFDSTUK II - De banksector staat voor
tal van uitdagingen**

Art. 2 – De sociale partners in de banksector dienden bij de minister van Werk een aanvraag in voor het verkrijgen van een voorafgaand akkoord waarvan sprake is in artikel 2, tweede en derde lid, van voornoemd koninklijk besluit van 19 februari 2013. Bij die vraag om akkoord ging een omstandige motivering.

Omstandige motivering

De financiële sector heeft de jongste jaren turbulente tijden meegemaakt en ingrijpende wijzigingen ondergaan. Meer dan ooit wordt hij met tal van uitdagingen geconfronteerd.

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES BANQUES
CP 310**

**CCT du 03 juillet 2023 relative à
l'effort en faveur des groupes à
risque pour 2023 et 2024**

**Chapitre I – Champ d'application et portée
de la convention**

Article 1er - La présente convention collective de travail est d'application pour les employeurs et les travailleurs des entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire pour les banques.

Elle est conclue en exécution :

- du Titre XIII, chapitre VIII de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (Moniteur belge du 28 décembre 2006);
- 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), tel que modifié par l'arrêté royal du 19 avril 2014;
- de l'accord social interprofessionnelles du 6 avril 2023. (AR du 2 juillet 2023 - MB 07/07/2023).

Elle détermine l'effort du secteur bancaire en faveur des groupes à risque pour 2023 et 2024 et fixe les conditions dans lesquelles les banques ou le secteur peuvent prendre des initiatives en faveur des groupes à risque.

**CHAPITRE II – Le secteur bancaire face à
de multiples défis**

Art. 2 - Les partenaires sociaux du secteur bancaire ont introduit auprès du Ministre de l'emploi, une demande en vue d'obtenir l'accord préalable conformément à l'art. 2, al. 2 et 3, de l'arrêté royal du 19 février 2013 précité. La demande d'accord précitée était accompagnée d'une motivation circonstanciée.

Motivation circonstanciée

Ces dernières années, le secteur financier a traversé des zones de turbulences et subi de profondes mutations. Il reste plus que jamais confronté, à de multiples défis.

De indrukwekkende groei van het elektronisch betaalverkeer en de nieuwe verwachtingen van de klanten nopen de banken tot een herbezinning over hun distributiemodel.

Op het gebied van de betaalmiddelen worden de bankinstellingen nu geconfronteerd met een verscherpte concurrentie, onder meer van niet-banken.

Overal ter wereld, in Europa en ook in België legt de overheid strengere kapitaalvereisten op en wordt het prudentieel toezicht verscherpt, met het oog op meer stabiliteit in de financiële sector op lange termijn en een betere bescherming tegen de systeemrisico's.

De strengere eisen inzake solvabiliteit en de strengere liquiditeitsnormen hebben een weerslag op de inkomsten van de banken. De druk op de rendabiliteit van de Belgische banken blijft groot.

Alle financiële instellingen moeten sleutelen aan hun kostenstructuur.

De banksector (PC 310) kampt met een structureel verlies aan arbeidsplaatsen

In de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de banken, daalt de werkgelegenheid: de jongste tien jaar (van begin 2009 tot begin 2021) daalde het personeelsbestand gemiddeld met **2,5% per jaar**.

Er wordt aangenomen dat die dalende tendens in de komende jaren niet zal wijzigen: **de banksector is een sector die momenteel een structurele daling van de werkgelegenheid kent en ook in de toekomst kan dat zo zijn.**

PC 310 - Evolutie 2009 – 2021			
Op 01/01	Aantal	Verschil	%
2009	61.394		
2010	58.476	- 2.918	- 4,75%
2011	57.834	- 642	- 1,10%
2012	57.190	- 644	- 1,11%
2013	55.576	- 1.644	- 2,82%
2014	53.567	- 2.009	- 3,61%
2015	52.424	- 1.143	- 2,13%

Le développement très important des paiements électroniques et de la banque en ligne, et les nouvelles attentes des clients amènent les banques à repenser leur modèle de distribution.

Dans le domaine des moyens de paiement, Les établissements bancaires font aujourd'hui face à une concurrence accrue, notamment de la part d'acteurs non bancaires.

Partout dans le monde, en Europe, et en Belgique également, afin d'assurer une meilleure stabilité du secteur financier à long terme et d'offrir une meilleure défense contre les risques du système, les pouvoirs publics instaurent des exigences plus sévères en termes de capital et un contrôle prudentiel renforcé.

Les exigences revues à la hausse en matière de solvabilité et les normes plus strictes en termes de liquidités ont un impact sur les revenus des banques. La rentabilité des banques belges reste sous forte pression.

Un impératif de réduction de la structure de coûts s'impose à toutes les institutions financières.

Le secteur bancaire (CP310) connaît une diminution structurelle de l'emploi

L'emploi dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les banques est en recul : au cours des 10 dernières années (de début 2009 à début 2021), la diminution moyenne de l'effectif est de **2,5 % par an**.

Selon les prévisions, cette tendance à la diminution de l'effectif ne devrait pas s'inverser au cours des années à venir : **le secteur bancaire est un secteur qui connaît une diminution structurelle de l'emploi et il peut en être de même à l'avenir.**

PC 310 - Evolutie 2009 – 2021			
Au 01/01	Nombre	Evolution	%
2009	61.394		
2010	58.476	- 2.918	- 4,75%
2011	57.834	- 642	- 1,10%
2012	57.190	- 644	- 1,11%
2013	55.576	- 1.644	- 2,82%
2014	53.567	- 2.009	- 3,61%
2015	52.424	- 1.143	- 2,13%

2016	51.594	- 830	- 1,58%
2017	50.307	- 1.287	- 2,49%
2018 (1)	51.523	+ 1.216	+ 2,42%
2019	50.661	- 862	- 1,67%
2020	49.186	- 1.475	- 2,91%
2021	47.920	-1.266	- 2,57%

Bron : Febelfin

N.B.(1): de toename van de werkgelegenheid die op 1 januari 2018 werd vastgesteld in PC 310 is eigenlijk maar schijn: ze is toe te schrijven aan het feit dat het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor de banken (PC 310) gewijzigd is. De spaarbanken of spaarkassen (die voorheen tot het toepassingsgebied van PC 308 behoorden) vallen sinds 1 juli 2017 immers onder PC 310. Op 1 januari 2017 stelden de spaarbanken of spaarkassen 2.766 medewerkers tewerk.

Minder aanwervingen in de banksector (PC 310)

Ondanks de aanwervingen die er zijn geweest, kampt de banksector al jarenlang met een structurele daling van het aantal personeelsleden.

Vooraf sedert 2008 daalt het aantal aanwervingen in de banksector in aanzienlijke mate en de meeste financiële instellingen hebben voor de komende jaren een sterke terugval aangekondigd van het aantal aanwervingen.

Aangezien de banksector grondig blijft evolueren, kampt met een structurele daling van het personeelsbestand en met een sterke terugval in het aantal aanwervingen, hebben de sociale partners in de banksector de minister van Werk verzocht om de sector te erkennen als 'sector in moeilijkheden waar de aanwerving grotendeels is stilgevallen', in de zin van art. 2, tweede en derde lid, van het koninklijk besluit van 19 februari 2013.

HOOFDSTUK III - Definitie van het begrip 'risicogroepen'

Art. 3 - In het kader van deze CAO worden volgende categorieën van werknemers op sectorniveau als risicogroep voor de banksector erkend, onafhankelijk van het genoten onderwijs:

2016	51.594	- 830	- 1,58%
2017	50.307	- 1.287	- 2,49%
2018 (1)	51.523	+ 1.216	+ 2,42%
2019	50.661	- 862	- 1,67%
2020	49.186	- 1.475	- 2,91%
2021	47.920	-1.266	- 2,57%

Source : Febelfin

NB (1): L'augmentation de l'emploi constaté au 1er janvier 2018 en CP 310 n'est qu'apparente : elle résulte de la modification du champ de compétence de la Commission paritaire pour les banques (CP 310) : les banques d'épargne ou caisses d'épargne (qui relevaient précédemment du champ de compétence de la CP 308), relèvent depuis le 1er juillet 2017 du champ de compétence de la CP 310. Au 1er janvier 2017, les banques d'épargne ou caisses d'épargne occupaient 2.766 collaborateurs.

Chute des recrutements dans le secteur bancaire (CP 310)

Malgré les recrutements opérés, le secteur bancaire connaît, depuis plusieurs années, une diminution structurelle de l'effectif.

On constate, depuis 2008, un fléchissement sensible du nombre des recrutements opérés dans le secteur bancaire, et la plupart des institutions financières ont par ailleurs annoncé, pour les prochaines années, une forte limitation de leurs recrutements.

Parce que le secteur bancaire poursuit sa profonde mutation, connaît une diminution structurelle de l'effectif ainsi qu'une forte limitation des recrutements opérés, les partenaires sociaux du secteur bancaire ont introduit auprès du Ministre de l'emploi la demande du secteur d'être reconnu comme 'secteur en difficulté où le recrutement est en grande partie arrêté' au sens de l'art. 2, al. 2 et 3, de l'arrêté royal du 19 février 2013.

CHAPITRE III - Définition de la notion "groupes à risque"

Art. 3 - Dans le cadre de la présente CCT, sont considérées, au niveau sectoriel, comme groupes à risque pour le secteur bancaire, les catégories suivantes de travailleurs indépendamment du niveau de formation scolaire atteint :

1° De personeelsleden die, wegens herstructurering/reorganisatie of wegens automatisering/informatisering, binnen een bedrijf hun functie verliezen of dreigen te verliezen en die, op basis van bijscholing/recyclage, een andere functie binnen hetzelfde bedrijf zullen kunnen vinden.

2° De personeelsleden die op basis van leeftijd, op basis van scholingsniveau of op basis van beide, significante moeilijkheden hebben met de omschakeling naar nieuwe functies of nieuwe technologieën. Hierbij zal voorrang verleend worden aan de personeelsleden die geen hoger diploma hebben dan hoger secundair onderwijs.

3° De personeelsleden die behoren tot de hierboven gedefinieerde categorieën en die moeten omgeschakeld worden van administratieve en/of operationele naar commerciële taken, om aldus hun mogelijkheden inzake tewerkstelling te blijven ondersteunen.

4° De werknemers die behoren tot een van de 5 categorieën van werknemers voor wie een inspanning van minstens 0,05% moet worden voorbehouden, overeenkomstig art. 1 van voornoemd koninklijk besluit van 19 februari 2013.

Art. 4 – Andere dan de in artikel 3 vermelde werknemers of categorieën van werknemers kunnen, na paritair overleg, worden beschouwd als risicogroep op het niveau van de onderneming (voor ondernemingsinitiatieven) of van de sector (voor sectorinitiatieven).

HOOFDSTUK IV – Specifieke besteding van de helft van de inspanning ten voordele van de risicogroepen

Art. 5 – In het kader van de initiatieven ten voordele van de risicogroepen op sector- of ondernemingsniveau zullen de sociale partners een inspanning van minstens 0,05% voorbehouden voor de werknemers die behoren tot een of andere categorie van werknemers voor wie een inspanning van minstens 0,05% moet worden voorbehouden overeenkomstig artikel 1 van voornoemd koninklijk besluit van 19 februari 2013, in het bijzonder voor de volgende categorieën van risicogroepen:

1. De werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;
2. De werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en met ontslag worden bedreigd;
3. De werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en die

1° Les membres du personnel qui, en raison d'une restructuration/réorganisation ou de l'automatisation/informatisation, perdent ou risquent de perdre leur fonction au sein de leur entreprise et qui, sur base d'un perfectionnement/recyclage, pourront trouver une autre fonction au sein de la même entreprise.

2° Les membres du personnel qui soit en raison de leur âge, soit en raison de leur niveau de formation, soit sur base de ces deux éléments, éprouvent des difficultés significatives d'adaptation à de nouvelles fonctions ou à de nouvelles technologies. Dans ce cas, priorité sera donnée aux membres du personnel qui ne sont pas titulaires d'un diplôme supérieur à celui de l'enseignement secondaire supérieur.

3° Les membres du personnel qui appartiennent aux catégories définies ci-dessus et/ou qui sont appelés à quitter leurs tâches administratives et opérationnelles pour assumer des tâches commerciales, et ceci afin de préserver leurs possibilités de conserver leur emploi.

4° Les travailleurs qui appartiennent à l'une des 5 catégories de travailleurs pour lesquels doit être réservé un effort d'au moins 0,05% conformément à l'art. 1^{er} de l'arrêté royal du 19 février 2013 précité.

Art. 4 - Des travailleurs ou catégories de travailleurs autres que ceux visés à l'article 3 peuvent également, après concertation paritaire, être considérés comme groupes à risque au niveau de l'entreprise (pour des initiatives d'entreprise) ou du secteur (pour des initiatives sectorielles).

CHAPITRE IV - Affectation spécifique de la moitié de l'effort en faveur des groupes à risque

Art. 5 - Dans le cadre des initiatives en faveur des groupes à risque ou niveau du secteur ou de l'entreprise, les partenaires sociaux réserveront un effort d'au moins 0,05% en faveur des travailleurs qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories de travailleurs pour lesquels doit être réservé un effort d'au moins 0,05% conformément à l'art. 1^{er} de l'arrêté royal du 19 février 2013 précité et en particulier en faveur des catégories de groupes à risque suivantes :

1. Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur ;
2. Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement ;
3. Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui

- een functie uitoefenen waarvoor de vereiste bekwaamheid sterk evolueert;
- of een functie uitoefenen waarvoor alsmaar minder personeelsleden in de bank nodig zijn en die bijgevolg van functie moeten veranderen.

Art. 6 – Voor zover de sociale partners een positief antwoord krijgen op de vraag die werd ingediend bij de minister van Werk zoals vermeld in artikel 2 van deze CAO, verbinden zij zich ertoe om, in het kader van hun initiatieven ten voordele van de risicogroepen op sector- of ondernemingsniveau, minstens de helft van de inspanning waarvan sprake is in dit hoofdstuk (d.i. 0,025%), voor te behouden voor de werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en met ontslag worden bedreigd.

Voor de aanwending van die specifieke inspanning voor de categorie werknemers waarvan sprake is in artikel 2, tweede lid, van voornoemd koninklijk besluit van 19 februari 2013, (met name de helft van de inspanning vermeld in dit hoofdstuk, d.i. 0,025%), komen in de banksector ook in aanmerking de werknemers van minstens 40 jaar oud die in de banksector werken en:

- een functie uitoefenen waarvoor de vereiste bekwaamheid sterk evolueert;
- of een functie uitoefenen waarvoor alsmaar minder personeelsleden in de bank nodig zijn en die bijgevolg van functie moeten veranderen.

HOOFDSTUK V - Ondernemings-CAO's

Art. 7 - De banken hebben tot 30 november 2023 de tijd om een ondernemings-CAO voor 2023 en 2024 te sluiten voor de toewijzing van 0,10% van de loonmassa aan risicogroepen.

In die CAO zal een nadere omschrijving worden gegeven van de risicogroepen die op ondernemingsniveau worden gebruikt, rekening houdende met haar bijzonderheden, en die vallen onder de categorieën in artikel 3 tot en met 6 van deze overeenkomst.

In die op het niveau van de onderneming gesloten CAO zal de specifieke inspanning ten voordele van de risicogroepen worden vastgelegd, overeenkomstig hoofdstuk IV van deze CAO.

De CAO moet worden toegezonden, per aangetekende brief, aan de voorzitter van het Paritair Comité, de vakbondsorganisaties in de sector en Febelfin.

Art. 8 - De mogelijke ondernemingsinitiatieven waarvan sprake is in artikel 7, worden in akkoord met de wettelijke of conventionele overlegorganen in de onderneming vastgelegd.

- soit occupent une fonction pour l'exercice de laquelle les compétences requises sont en forte évolution ;
- soit occupent une fonction qui requiert de moins en moins d'effectifs dans la banque et seront, de ce fait, amenés à changer de fonction.

Art. 6 - Pour autant que les partenaires sociaux reçoivent une réponse positive à la demande introduite auprès du Ministre de l'emploi mentionnée à l'art. 2 de la présente CCT, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre de leurs initiatives en faveur des groupes à risque au niveau du secteur ou de l'entreprise, à réserver aux travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement au minimum la moitié de l'effort visé sous ce chapitre (soit 0,025%).

Entrent également en considération pour l'affectation de cet effort spécifique destiné à la catégorie de travailleurs visée à l'art. 2, 2ème alinéa, de l'arrêté royal du 19 février 2013 précité, (à savoir la moitié de l'effort visé sous ce chapitre, soit 0,025%), les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur bancaire et qui :

- soit occupent une fonction pour l'exercice de laquelle les compétences requises sont en forte évolution ;
- soit occupent une fonction qui requiert de moins en moins d'effectifs dans la banque et seront, de ce fait, amenés à changer de fonction.

CHAPITRE V - Conventions collectives d'entreprises

Art. 7 - Les banques ont jusqu'au 30 novembre 2023 pour conclure pour 2023 et 2024 une CCT d'entreprise visant à l'affectation de 0,10% de la masse salariale en faveur des groupes à risque.

Cette CCT précisera la définition des groupes à risque utilisés au niveau de l'entreprise en tenant compte de ses spécificités et qui entrent dans les catégories énumérées aux articles 3 à 6 de la présente convention.

Cette CCT conclue au niveau de l'entreprise précisera également l'affectation spécifique de l'effort en faveur des groupes à risque convenue conformément au chapitre IV de la présente convention.

La CCT devra être transmise, par lettre recommandée, au Président de la Commission paritaire, aux organisations syndicales sectorielles et à Febelfin.

Art. 8 - Les initiatives d'entreprise visées à l'article 7 sont définies en accord avec les organes légaux ou conventionnels de concertation au sein de l'entreprise.

Bij ontstentenis van dergelijke organen worden de initiatieven rechtstreeks ter goedkeuring voorgelegd aan het Paritair Comité.

Art. 9 - Banken die op 30 november 2023 geen ondernemings-CAO voor 2023 en 2024 hebben gesloten, storten de bijdrage van 0,10% aan het Paritair Fonds.

HOOFDSTUK VI - Opvolging van de opleidingsinitiatieven

Art. 10 - De sociale partners in de onderneming zorgen voor de correcte uitvoering van de ondernemingsinitiatieven en kunnen zich in geval van betwisting wenden tot het Paritair Comité, dat zich hierover uitspreekt.

Bovendien bezorgen de sociale partners in de onderneming ieder jaar aan het Paritair Comité een evaluatieverslag en een financieel overzicht van de uitvoering van het ondernemingsinitiatief, uiterlijk 1 mei van het jaar volgend op het jaar waarop het ondernemingsinitiatief betrekking heeft.

HOOFDSTUK VII - Financieel beheer

Art. 11 - De inning, in 2023 en 2024, van de bijdrage verschuldigd door de bedrijven die verplicht zijn tot storting, gebeurt, onder het beheer van de sociale partners, op een rekening van het Paritair Fonds voor de professionele en syndicale vorming in de banksector.

Art. 12 – De middelen waarover het Paritair Fonds beschikt en die zullen kunnen worden besteed voor de sectorinitiatieven voor de risicogroepen, bestaan uit:

- de stortingen van de bijdrage van 0,10% in 2023 en 2024 die de banken in voorkomend geval moeten doen krachtens artikel 9;
- het nog beschikbare saldo van de stortingen ten voordele van de risicogroepen in de voorbije jaren;
- een financiële bijdrage vanwege de banken die, overeenkomstig artikel 7 van deze overeenkomst, gedekt zijn door een ondernemings-CAO betreffende de inspanning ten voordele van de risicogroepen voor 2023 en 2024, in de kosten van bepaalde opleidingsprogramma's, of opleidingstrajecten, die hun medewerkers volgen binnen het voor de risicogroepen bestemde gedeelte van de sectorinitiatieven inzake opleiding die met toepassing van deze overeenkomst zullen worden genomen.
Bij het bepalen van die financiële bijdrage zal rekening worden gehouden enerzijds met de financieringsbehoeften voor de opleidingsinitiatieven op ondernemingsniveau en anderzijds met de financiële middelen van de

A défaut de tels organes, les initiatives sont directement déposées pour approbation à la Commission paritaire.

Art. 9 - Les banques qui, au 30 novembre 2023, n'ont pas conclu de CCT d'entreprise pour 2023 et 2024 versent une cotisation de 0,10% au Fonds paritaire.

CHAPITRE VI - Suivi des initiatives de formation

Art. 10 - Les partenaires sociaux au sein de l'entreprise veillent à l'exécution correcte des initiatives d'entreprise et peuvent, en cas de litige, s'adresser à la Commission paritaire qui se prononce à ce sujet.

Par ailleurs, les partenaires sociaux au sein de l'entreprise transmettent chaque année à la Commission paritaire un rapport d'évaluation et un aperçu financier de l'exécution de l'initiative d'entreprise, au plus tard le 1er mai de l'année suivant celle à laquelle s'applique l'initiative d'entreprise.

CHAPITRE VII - Gestion financière

Art. 11 - La perception en 2023 et 2024 de la cotisation due par les entreprises qui sont tenues à ce versement, est réalisée, sous la gestion des partenaires sociaux, sur un compte du Fonds paritaire de formation professionnelle et syndicale dans le secteur bancaire.

Art. 12 – Les moyens disponibles du Fonds paritaire qui pourront être affectés aux initiatives sectorielles en faveur des groupes à risque sont constitués par :

- les versements de la cotisation de 0,10% en 2023 et 2024 que les banques sont, le cas échéant, tenues d'effectuer en vertu de l'articles 9;
- le solde encore disponible des versements effectués les années précédentes en faveur des groupes à risque;
- une participation financière des banques couvertes, conformément à l'article 7 de la présente convention, par une CCT d'entreprise relative à l'effort en faveur des groupes à risque pour 2023 et 2024 dans le coût de certaines formations, ou trajets de formation, suivi(e)s par leurs collaborateurs dans le volet destiné aux groupes à risque des initiatives sectorielles de formation qui seront mises en place en application de la présente convention.
Pour la détermination de cette participation financière, il sera tenu compte d'une part des besoins de financement des initiatives de formations développées au niveau des entreprises et d'autre part, des moyens financiers sectoriels nécessaires en vue de rendre possible une

sector die nodig zijn voor de ontwikkeling van een duurzaam opleidingsbeleid, zonder dat afbreuk wordt gedaan aan het principe van een algemeen aanbod aan opleiding op sectorniveau voor alle werknemers in de sector die tot de betrokken doelgroepen behoren.

HOOFDSTUK VIII - Geldigheidsduur

Art. 13 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024.

politique de formation durable, sans remise en cause du principe d'une offre de formation globale sectorielle destinée à l'ensemble des travailleurs du secteur appartenant aux groupes-cibles définis.

CHAPITRE VIII - Durée de validité

Art. 13 - La présente convention collective de travail est conclue pour la période allant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024.