

Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden	Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques
<i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023</i>	<i>Convention collective de travail du 28 septembre 2023</i>
INRICHTING EN FINANCIERING VAN DE VAKOPLEIDING	ORGANISATION ET FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
Hoofdstuk I : Toepassingsgebied	Chapitre I : Champ d'application
Art. 1. §1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid behoren van het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden.	Art. 1. §1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques.
§2. Onder "werknemers" wordt verstaan alle werknemers zonder onderscheid naar gender.	§2. Par "travailleurs" sont visés tous les travailleurs sans distinction de genre.
Hoofdstuk II: Wettelijke basis	Chapitre II : Base légale
Art. 2. §1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, hoofdstuk 9, opleidingsplannen en hoofdstuk 12, investeren in opleiding.	Art. 2. §1. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, chapitre 9, plans de formation et chapitre 12, investir dans la formation.
§2. Met deze collectieve arbeidsovereenkomst engageren de sociale partners zich om, in het kader van het belang van levenslang leren, de vormingsmogelijkheden verder uit de diepen met een toegankelijker aanbod, afgestemd op alle doelgroepen. De doelstelling is het maximaal motiveren en stimuleren van de vorming.	§2. Par la présente convention collective de travail, les partenaires sociaux s'engagent à approfondir les possibilités de formation à l'aide d'une offre plus accessible et adaptée à tous les groupes cibles, ceci dans le cadre de l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie. L'objectif est de motiver et de stimuler au maximum la formation.
Hoofdstuk III : De vakopleiding	Chapitre III : La formation professionnelle
Art. 3 §1. Vanaf 01/01/2024 wordt een individueel recht op gemiddeld 5 dagen vorming per jaar per voltijds equivalent ingesteld en dit in toepassing van art. 52 e.v. van de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.	Art. 3, § 1. À partir du 01/01/2024 est introduit un droit individuel à 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein et par an et ce en application des art. 52 et suivants de la Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.
§2. Iedere werknemer beschikt over een individuele opleidingsrekening met een individueel opleidingskrediet van gemiddeld 5 dagen per voltijds equivalent per jaar. Het opleidingskrediet kan gerealiseerd worden met zowel traditionele opleidingen als met alle hedendaagse alternatieve leervormen.	§2. Chaque travailleur dispose d'un compte de formation individuel avec un crédit de formation individuel de 5 jours en moyenne par équivalent temps plein par an. Le crédit de formation individuel peut être réalisé tant par des formations traditionnelles que par toute forme alternative de formation actuelle.

<p>§3. Onder 'dagen' wordt verstaan de duur van een gewone werkdag. Indien het opleidingskrediet wordt opgenomen door deelname aan vorming waarvan de duur is uitgedrukt in uren, dan zal het totaal aantal uur aan vorming dat overeenkomt met de duur van een normale werkdag als één dag aanzien worden.</p> <p>§4 Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.</p> <p>Het doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien die eindigt voordat de voormelde periode van vijf jaar afloopt, de voltijds tewerkgestelde werknemer gemiddeld minimum vijf opleidingsdagen per jaar heeft opgenomen. Op het einde van de voormelde periode van vijf jaar, wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.</p> <p>§5 De werkgever stelt elke werknemer in kennis van het bestaan van een individuele opleidingsrekening binnen de onderneming. Minstens één keer per jaar brengt de werkgever de betrokken werknemer op de hoogte van het saldo van het opleidingskrediet.</p>	<p>§3. Par « jours » on entend la durée d'une journée ouvrable normale. Si le crédit de formation est utilisé par la participation à une formation dont la durée est exprimée en heures, alors le nombre total d'heures de formation qui correspond à la durée d'une journée normale de travail sera considéré comme un jour.</p> <p>§4. Le solde des jours de formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante sans pouvoir venir en diminution du crédit formation du travailleur pour cette année suivante.</p> <p>L'objectif est que, à la fin de chaque période de cinq ans, qui peut démarrer au plus tôt le 1er janvier 2024, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant la fin de la période de cinq ans visée ci-dessus, le travailleur qui est occupé à temps plein doit avoir bénéficié d'au moins cinq jours de formation en moyenne par an. Au terme de la période de cinq ans mentionnée ci-dessus, le solde du crédit de formation disponible est remis à zéro.</p> <p>§5. L'employeur informe chaque travailleur de l'existence d'un compte de formation individuel au sein de l'entreprise. Au moins une fois par an, l'employeur informe le travailleur de son solde de crédit de formation.</p>
<p>Art. 4. Elke werknemer beschikt over een initiatiefrecht om een onderhoud te vragen met zijn verantwoordelijke over zijn opleidingsmogelijkheden rekening houdend met de arbeidsorganisatie.</p> <p>Ten einde de verantwoordelijke bij te staan, kunnen alle bedrijven beroep doen op de consultants van het 'Waarborg- en Sociaal Fonds voor de vastgoedsector', hierna Sociaal Fonds genoemd, voor het invullen van specifieke behoeften en de daaraan verbonden financiële tussenkomsten.</p>	<p>Art. 4. Chaque travailleur a le droit d'initiative pour demander un entretien avec son responsable sur ses possibilités de formation en tenant compte de l'organisation du travail.</p> <p>Afin d'assister le responsable, toutes les entreprises peuvent faire appel aux conseillers du 'Fonds social et de Garantie du Secteur immobilier', ci-après nommé le Fonds social, pour la concrétisation de besoins spécifiques et les interventions financières y afférentes.</p>
<p>Hoofdstuk IV: Organisatie van opleidingen</p>	<p>Chapitre IV: Organisation de formations :</p>
<p>Art. 5. Om de doelstelling vermeld in artikel 3 § 1 en § 2 te bereiken, zal het Sociaal Fonds zelf voorzien in een opleidingsaanbod, en zal daarbij aandacht hebben voor onder andere :</p> <ul style="list-style-type: none"> - een vergroting van de toegankelijkheid van de vorming door in te zetten op: <ul style="list-style-type: none"> • tijd- en plaatsafhankelijkheid van de vorming; • e-learning; 	<p>Art. 5. Pour atteindre l'objectif mentionné dans l'article 3 § 1 et § 2, le Fonds social mettra en œuvre une offre de formation et prêtera attention entre autres aux aspects suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - augmenter l'accessibilité de la formation en misant sur : <ul style="list-style-type: none"> • l'indépendance de temps et de lieu de la formation ; • l'e-learning ;

<ul style="list-style-type: none"> • voldoende ruimtelijke spreiding voor fysieke georganiseerde opleidingen <p>- in het vormingsaanbod voldoende oog hebben voor de instromers en de mogelijkheid van maatwerk. Er wordt een aangepast opleidingsplan en een basispakket uitgewerkt waar werkgever en werknemer uit kunnen putten;</p> <p>- voldoende oog hebben voor knelpunten in het vormingsaanbod en knelpuntberoepen in de sector;</p> <p>- het vormingsaanbod laten mee-evolueren op basis van de ervaringen op het terrein (bv. evolutie in functie), in combinatie met de expertise die zowel intern bij de sociale partners als extern beschikbaar is;</p> <p>- rekening houden met de noodzaak om zich aan te passen aan toekomstgerichte evoluties en noodzakelijke bijkomende competenties in de sector (vb. digitalisering), en de impact hiervan op zowel werkgevers als werknemers;</p> <p>- voldoende aandacht hebben voor het aanpassen van de sectorale functieclassificatie aan de evoluties in de sector, en daartoe voorstellen formuleren aan de sociale partners in het Paritair Comité die bevoegd zijn om de CAO functieclassificatie desgevallend te wijzigen;</p> <p>- inzetten op levenslang leren en hierin de werknemers en de werkgevers maximaal ondersteunen en sensibiliseren. De consultants van het Sociaal Fonds nemen hiertoe de nodige initiatieven om alle profielen te bereiken;</p> <p>- een online dossier ter beschikking stellen waarbij elke individuele werknemer zijn persoonlijke ontwikkeling permanent kan volgen en zijn carrièreplanning vorm kan geven;</p> <p>- een online dossier ter beschikking stellen dat nieuwe mogelijkheden zal bieden om op bedrijfsniveau de vormingsnoden beter in beeld te brengen en aangepaste oplossingen te zoeken. Hierbij kan er beroep gedaan worden op de consultants van het Sociaal Fonds;</p> <p>- voldoende alternatieve leervormen voorzien ten einde alle doelgroepen te bereiken door o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • e-learning; 	<ul style="list-style-type: none"> • une bonne répartition géographique pour des formations organisées en présentiel <p>- veiller à inclure suffisamment les nouveaux arrivants et à prévoir la possibilité de travail adapté. On élaborera un plan de formation adapté ainsi qu'un paquet de base sur lesquels les employeurs et les travailleurs peuvent s'appuyer;</p> <p>- accorder une attention suffisante aux points noirs dans l'offre de formation et aux métiers en pénurie de main-d'œuvre;</p> <p>- faire évoluer l'offre de formation sur la base des expériences sur le terrain (p. ex. l'évolution en fonction), en combinaison avec l'expertise disponible à la fois interne et auprès des partenaires sociaux et externe;</p> <p>- tenir compte de la nécessité de s'adapter aux évolutions futures et aux compétences supplémentaires nécessaires dans le secteur (par exemple, la numérisation), ainsi que de l'impact de ces évolutions sur les employeurs et les travailleurs;</p> <p>- accorder une attention suffisante à l'adaptation de la classification de fonctions du secteur aux évolutions sectorielles et, à cette fin, formuler des propositions aux partenaires sociaux au sein de la commission paritaire qui sont autorisés à modifier la CCT sur la classification de fonctions le cas échéant;</p> <p>- miser sur l'apprentissage tout au long de la vie, apporter un soutien maximal aux travailleurs et aux employeurs et les sensibiliser. À cette fin, les conseillers du Fonds social prendront les initiatives nécessaires pour atteindre tous les profils;</p> <p>- fournir un dossier en ligne où chaque travailleur peut suivre en permanence son développement personnel et façonner son plan de carrière;</p> <p>- mettre à disposition un fichier en ligne qui offrira de nouvelles possibilités pour mieux identifier les besoins de formation au niveau des entreprises et trouver des solutions appropriées. Les conseillers du Fonds social peuvent être sollicités à cette fin;</p> <p>- prévoir suffisamment de formes d'apprentissage dans le but d'atteindre tous les groupes cibles par l'intermédiaire d'entre autres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'e-learning ;
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> • begeleiding van starters uit alle doelgroepen; • taalcoaching op de werkvloer; • coaching en begeleiding; • webinars en virtual classrooms <p>De uitvoeringsmodaliteiten van de maatregelen betreffende het organiseren van opleidingen worden bepaald en jaarlijks geëvalueerd door de Raad van Bestuur van het Sociaal Fonds.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • l'accompagnement de starters de tous les groupes cibles ; • coaching linguistique au travail ; • coaching et accompagnement ; • webinaires et classes virtuelles <p>Les modalités de mise en œuvre des mesures concernant l'organisation de formations sont déterminées et évaluées annuellement par le Conseil d'Administration du Fonds social.</p>
<p>Hoofdstuk V : Opleidingsplannen</p>	<p>Chapitre V : Plans de formation</p>
<p>Art. 6. §1. In de ondernemingen die twintig of meer werknemers tewerkstellen, dient er in toepassing van art. 34 e.v. van de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen jaarlijks, voor 31 maart, een opleidingsplan te worden opgesteld om de doelstelling geformuleerd in artikel 3 te bereiken. Tijdens de bespreking ervan zal het Sociaal Fonds haar expertise ter beschikking stellen via de verplichte aanwezigheid van een sectorconsulent. De ondernemingen maken gebruik van het model-opleidingsplan dat in bijlage van deze CAO gevoegd wordt en dat de minimale inhoud vastlegt waaraan een opleidingsplan moet voldoen.</p>	<p>Art. 6. §1. En application des articles 34 et suivants de la Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, les entreprises qui occupent vingt travailleurs ou plus sont censées établir avant le 31 mars un plan de formation afin d'atteindre l'objectif formulé à l'article 3. Durant les discussions à ce sujet, le Fonds social fournira son expertise par le biais de la présence obligatoire d'un conseiller sectoriel. Les entreprises utilisent le modèle de plan de formation qui est annexé à la présente CCT et qui détermine le contenu minimal auquel un plan de formation doit répondre.</p>
<p>§2. Het opleidingsplan zal met de ondernemingsraad en bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging overlegd worden tegen uiterlijk 15 maart. De werkgever dient de informatie over de toepassing van deze maatregel te organiseren zoals artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 9 en de reglementering betreffende de sociale balans het voorschrijven. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging in de onderneming legt de werkgever het opleidingsplan voor aan de werknemers tegen uiterlijk 15 maart.</p>	<p>§2. Le plan de formation sera discuté avec le conseil d'entreprise et, par défaut, avec la délégation syndicale avant le 15 mars au plus tard. L'employeur doit organiser l'information sur l'application de cette mesure comme le prévoient l'article 8 de la convention collective de travail numéro 9 et la réglementation relative au bilan social. A défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale au sein de l'entreprise, l'employeur doit soumettre le plan de formation aux travailleurs avant le 15 mars au plus tard.</p>
<p>§3. In het opleidingsplan zal bijzondere aandacht uitgaan naar de risicogroepen en ruime participatie van alle werknemersgroepen.</p>	<p>§3. Le plan de formation accordera une attention particulière aux groupes à risque et à une large participation de tous les groupes de travailleurs.</p>
<p>§4. De onderneming die over een opleidingsplan moet beschikken, moet dit jaarlijks indienen bij het Sociaal Fonds tegen ten laatste 30 april van het kalenderjaar.</p>	<p>§4. L'entreprise qui doit disposer d'un plan de formation doit soumettre ce plan de formation annuellement au Fonds social au plus tard le 30 avril de l'année calendrier.</p>
<p>§5. De werknemersvertegenwoordigers/ leden van de syndicale delegatie zullen het opleidingsaanbod van het Sociaal Fonds ontvangen en dit binnen de onderneming kunnen bekend maken.</p>	<p>§5. Les représentants des travailleurs/membres de la délégation syndicale recevront l'offre de formation du Fonds social et pourront la divulguer au sein de l'entreprise.</p>

<p>§6. Om aanspraak te kunnen maken op financiële tussenkomsten van het Sociaal Fonds moet voldaan worden aan de voorwaarden vermeld onder art. 6 §1 en §4 (<i>aanwezigheid van de sectorconsulent bij opmaak van het plan, en indienen van het plan vóór 30 april</i>).</p>	<p>§6. Pour pouvoir prétendre aux interventions financières du Fonds social, les conditions mentionnées sous l'art.6 §1 et §4 doivent être remplies (<i>présence du conseiller sectoriel lors de l'établissement du plan de formation et soumission du plan avant le 30 avril</i>)</p>
<p>Art. 7. De ondernemingen met minder dan 20 werknemers die een facultatief opleidingsplan wensen op te stellen, en informatie en advies wensen te ontvangen rond de mogelijkheden van financiële tussenkomsten door het Sociaal Fonds worden sterk aanbevolen daarvoor een beroep te doen op de consulenten van het Sociaal Fonds</p>	<p>Art. 7. Aux entreprises qui occupent moins de 20 travailleurs et qui désirent établir un plan de formation facultatif et recevoir des informations et des conseils sur les possibilités d'intervention financière du Fonds social, il est vivement conseillé de faire appel aux conseillers du Fonds social pour ce faire.</p>
<p>Hoofdstuk VI : Deelname aan de cursussen</p>	<p>Chapitre VI : Participation aux cours</p>
<p>Art. 8. De ondertekende partijen verbinden zich ertoe om elk op hun niveau hun verantwoordelijkheid op te nemen en de werkgevers en de werknemers aan te sporen om maximaal gebruik te maken van de mogelijkheden geboden door deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>Art. 8. Les parties signataires s'engagent à prendre leurs responsabilités, chacune à leur niveau, et à inciter les employeurs et les travailleurs à faire appel au maximum aux possibilités offertes par la présente convention collective de travail.</p>
<p>De ondertekende partijen benadrukken dat elke werknemer die een sectorale vorming wenst te volgen, hiertoe de kans moet krijgen, rekening houdend met de arbeidsorganisatie.</p>	<p>Les parties signataires confirment que chaque travailleur qui voudrait suivre une formation sectorielle doit en avoir l'occasion, en tenant compte de l'organisation du travail.</p>
<p>Art. 9 §1. De tijd besteed aan professionele vorming dient beschouwd te worden als arbeidstijd.</p> <p>§2. De werknemers hebben recht om de in hoofdstuk IV bedoelde cursussen bij te wonen met betaling van hun normaal loon, de opgelopen verplaatsingskosten en eventuele andere kosten waarover een voorafgaandelijk akkoord bestaat, ten laste van hun werkgever.</p>	<p>Art. 9, § 1. Le temps consacré à la formation professionnelle doit être considéré comme temps de travail.</p> <p>§2. Les travailleurs ont le droit d'assister aux cours visés au chapitre IV moyennant paiement à charge de leur employeur de leur salaire normal, des frais de déplacement encourus et, éventuellement, d'autres frais pour lesquels un accord préalable existe.</p>
<p>§3. De opleidingen gevolgd via e-learning kunnen plaatsvinden binnen de arbeidstijd. In onderling en voorafgaandelijk akkoord tussen werkgever en werknemer kan hiervan worden afgeweken, mits in achtneming van artikel 9 §1.</p>	<p>§3. Les formations via e-learning peuvent être suivies durant le temps de travail. D'un accord commun et préalable entre l'employeur et le travailleur, il peut y être dérogé, à condition de respecter l'article 9 §1.</p>
<p>§4. Het loon wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.</p>	<p>§4. Le salaire est calculé conformément aux dispositions du chapitre II de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.</p>

<p>Art. 10. Ten einde alle mogelijke drempels weg te werken, wordt bij deelname door de werknemers aan de onder hoofdstuk IV bedoelde opleidingen voor de werkgevers een financiële compensatie voorzien voor de gedeelde arbeidsuren. De bedragen van die compensatie en de concrete toepassingsmodaliteiten worden bepaald en jaarlijks geëvalueerd door de Raad van Bestuur van het Sociaal Fonds. Deze kunnen op eenvoudig verzoek verkregen worden op het secretariaat of bij de sectorconsulenten.</p>	<p>Art. 10. Afin d'éloigner tous les obstacles, une compensation financière est prévue pour les employeurs lors de participation par les travailleurs aux formations visées au chapitre IV pour compenser les heures de travail non prestées. Les montants de cette compensation et les modalités pratiques d'application seront déterminées par le Conseil d'Administration du Fonds social et évaluées annuellement. Ils peuvent être obtenus sur simple demande au secrétariat ou auprès des conseillers sectoriels.</p>
<p>Art. 11. Indien er zich op ondernemingsvlak problemen zouden stellen, dienen die voorgelegd te worden aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité.</p>	<p>Art. 11. Dans le cas où il y aurait des problèmes au niveau de l'entreprise, ceux-ci devront être soumis au bureau de conciliation de la Commission paritaire.</p>
<p>Hoofdstuk VII : Tussenkomst van het Sociaal Fonds in de organisatiekost van of de deelname aan opleidingen andere dan die bedoeld onder hoofdstuk IV.</p>	<p>Chapitre VII : Intervention du Fonds social dans les frais d'organisation de et de participation à des formations autres que celles visées au chapitre IV.</p>
<p>Art. 12 §1. Aanvullend bij de onder hoofdstuk IV bedoelde vormingsinitiatieven worden bijkomende financiële mogelijkheden voorzien om eventuele tekorten in het aanbod aan te vullen.</p>	<p>Art. 12 §1. En complément aux initiatives de formation visées au chapitre IV des moyens financiers seront prévus pour combler d'éventuelles lacunes dans l'offre.</p>
<p>§2. Aan elke werknemer uit de sector wordt daarom jaarlijks een budget toegekend waarmee inschrijvingen en deelnameprijs aan opleidingen kunnen gefinancierd worden. Dit leerbudget is strikt individueel en kan alleen aangewend worden voor vormingen die ten persoonlijke titel gevolgd worden. Het bedrag van dit leerbudget en de praktische modaliteiten voor terugbetaling worden bepaald door de Raad van Bestuur van het Sociaal Fonds en jaarlijks geëvalueerd. Deze kunnen op eenvoudig verzoek verkregen worden op het secretariaat of bij de sectorconsulenten.</p>	<p>§2. Dans cet objectif, un budget est octroyé annuellement à chaque travailleur permettant le financement des inscriptions et le prix de participation aux formations. Ce budget d'apprentissage est strictement individuel et peut uniquement être utilisé pour les formations qui sont suivies à titre individuel. Le montant de ce budget d'apprentissage et les modalités pratiques du remboursement sont déterminées par le Conseil d'Administration du Fonds Social et seront évalués annuellement. Ils peuvent être obtenus sur simple demande au secrétariat ou auprès des conseillers sectoriels.</p>
<p>§3. De ondernemingen uit de sector kunnen verder nog een beroep doen op een financiële tussenkomst van het Sociaal Fonds voor opleidingen waarvoor zij zelf de organisatie op zich nemen en de bijhorende kosten dragen. Voor die ondernemingen die 20 of meer werknemers tewerkstellen zal voorafgaandelijk moeten voldaan worden aan de in hoofdstuk V art. 6 vermelde verplichtingen betreffende de opleidingsplannen. Ondernemingen met minder dan 20 werknemers moeten voorafgaandelijke goedkeuring vragen aan de sectorconsulent zonder dat ze daarbij aan de verplichtingen rond opleidingsplannen moeten voldoen.</p>	<p>§3. Les entreprises du secteur peuvent aussi faire appel à une intervention financière du Fonds social pour les formations qu'elles organisent elles-mêmes et dont elles assument les frais qui en découlent. Pour les entreprises qui occupent 20 travailleurs ou plus, il faudra répondre préalablement aux obligations mentionnées au chapitre V art. 6 relative aux plans de formation. Les entreprises de moins de 20 travailleurs doivent demander l'approbation préalable du conseiller sectoriel sans devoir répondre aux obligations en matière des plans de formation.</p>

De modaliteiten van de terugbetaling van de organisatiekosten van de cursussen en van de door de werkgever opgelopen kosten worden bepaald door de Raad van Bestuur van het Sociaal Fonds. Deze kunnen op eenvoudig verzoek verkregen worden op het secretariaat of bij de sectorconsulenten. Enkel de door het Sociaal Fonds goedgekeurde aanvragen komen in aanmerking.	Les modalités de remboursement des frais d'organisation des cours et des frais encourus par les employeurs sont déterminées par le Conseil d'Administration du Fonds social. Elles peuvent être obtenues sur simple demande au secrétariat ou auprès des conseillers sectoriels. Seules les demandes approuvées par le Fonds social sont prises en considération.
Hoofdstuk VIII: Bijdrage	Chapitre VIII : Cotisation
Art. 13. §1. Voor de bedienden, de arbeiders en de conciërges, is het bedrag van de bijdrage bestemd voor de financiering van de opleidingen sinds 1 januari 2008 op 1,1% van de bruto loonmassa van de werknemers vastgesteld.	Art. 13. §1. Pour les employés, les ouvriers et les concierges, le montant de la cotisation destinée à financer les formations est fixé à 1,1 % de la masse salariale brute des travailleurs depuis le 1 ^{er} janvier 2008.
§ 2. Voor de dienstboden, is het bedrag van deze bijdrage op 0,10% van de brutoloonmassa van de werknemers sinds 1 oktober 2004 vastgesteld.	§ 2. Pour les domestiques, le montant de cette cotisation est fixé à 0,10 % de la masse salariale brute des travailleurs depuis le 1 ^{er} octobre 2004.
§3. De hierboven bedoelde bijdragen worden geïnd en ingevorderd door de Rijksdienst voor sociale zekerheid en doorgestort aan het Sociaal Fonds.	§3. Les cotisations susvisées sont perçues et recouvrées par l'Office national de sécurité sociale et versée au Fonds social.
Hoofdstuk IX: Evaluatie	Chapitre IX : Évaluation
Art. 14. De sociale partners engageren zich om onderhavige cao te evalueren binnen de termijn van één jaar na de algemeen verbindend verklaring.	Art. 14. Les partenaires sociaux s'engagent à évaluer la présente CCT dans un délai d'un an après la déclaration de force obligatoire.
Hoofdstuk X : Geldigheidsduur	Chapitre X : Durée de validité
Art. 15 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2023. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 december 2021 betreffende 'De inrichting en financiering van de vorming', gesloten in het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden (Registratienummer: 171549 - Koninklijk Besluit: 07/10/2022 - Belgisch Staatsblad: 28/02/2023). Zij wordt gesloten voor een onbepaalde duur en kan door één der partijen opgezegd worden, mits een opzegging van 3 maanden, gericht bij ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités	Art. 15 – La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 ^{er} octobre 2023. Elle remplace la convention collective de travail du 22 décembre 2021 relative à « L'organisation et le financement de la formation », conclue au sein de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques (Numéro d'enregistrement : 171549 - Arrêté royal : 07/10/2022 - Moniteur belge : 28/02/2023). Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la

worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs, d'une part, et au nom des organisations d'employeurs, d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

fonds 323

BedrijfsOpleidingsPlan (BOP)

Verplicht op te maken voor elke onderneming met 20 of meer werknemers. Indien er een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging is, dient deze partij ook geraadpleegd te worden over de inhoud.

Bedrijfsgegevens

Naam/handelsnaam	
KBO nummer	
Doeltoesprekende onderneming	
Verantwoordelijke voor de onderneming	
Verantwoordelijke sectorconsulent voor Fonds 323	Dorus Koks
Bedrijfsopleidingsbudget 2023 (via Fonds 323, aan te vragen bij uw sectorconsulent)	€

Onderneming

Beschrijving van de onderneming: Organigram en aanwezige functies.

Opleidingsplan

Naam werknemer	Wie?		Wat?		Hoe?	
	Naam	Functie	Competentie	Doelstelling	Opleiding	Duur/af Opleiding

Evaluatiemethode

Hoe gaat u de (hopelijk verworven) competentieversterking evalueren, bij de verschillende werknemers?

Risicogroepen

Volgens de huidige normen van een 'Bedrijfsopleidingsplan' moet er specifieke aandacht besteed worden aan de mogelijk aanwezige risicogroepen

Zijn er...	Risicogroep	Competentienood	Aanvullende, specifieke initiatieven	Mogelijkheden ter ondersteuning via Fonds 323 (vraag uw sectorconsulent)
Werknemer(s) die 50 jaar of ouder zijn?				Ondersteuningsmogelijkheden Fonds 323
Werknemer(s) die 26 jaar of jonger zijn?				Coaching/opleiding
Werknemer(s) die van buitenlandse oorsprong zijn?				Coaching/opleiding
Werknemer(s) die een beperking hebben?				Coaching/opleiding/taalopleidingen (eventueel op de werkvloer en op maat)
Werknemer(s) die werken binnen het knelpuntbereik van 'Syndicus' *?				Coaching/opleiding/EBBO-opleidingen op vraag
Werknemer(s) die werken binnen het knelpuntbereik van 'Beekhouder' *?				Coaching/opleiding

*Om knelpuntbereiken in te vullen hebt u misschien werknemers moeten aanwerven die nog niet over alle nodige competenties beschikken; opleiding draagt bij om die veraste competenties te verwerven

Genderdimensie

Volgens de huidige normen van een 'Bedrijfsopleidingsplan' moet er specifieke aandacht besteed worden aan de zogenaamde genderdimensie. Men wil in kaart brengen of er verschillen zijn tussen man en vrouw op bepaalde domeinen, en waarom dit zo zou kunnen zijn.

Zijn er verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers op vlak van...	Domain	Verschiil	Oorzaak verschil
Inkomen?			

Werk? (functies: inhoudelijk/praktisch)		
Verantwoordelijkheden?		
Opleiding?		

Waar er over dat mannen en vrouwen evenveel kansen krijgen binnen dit opleidingsplan en dat eventuele verschillen aangepakt worden via gepaste opleiding.
 Noot: Al de opleidingen, aangeboden door Fonds 323, zijn toegankelijk voor alle werknemers en werkgevers (binnen P.C.323) van alle genders

Individueel Opleidingsrecht	Op welke manier zal u ervoor zorgen dat elke werknemer kan gebruik maken van zijn individueel opleidingsrecht ?	Suggesties
-----------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

Wist u dat het Individuele opleidingsrecht 4 dagen bedraagt in 2024 en 5 dagen vanaf 2025?

*Dankzij dit uitgebreid en divers opleidingsplan zal elke werknemer voldoende opties hebben om zijn opleidingsrechten, in overleg met zijn rechtstreeks verantwoordelijke, in te vullen

*Naast het aanbod dat vervat zit in dit opleidingsplan, stimuleren wij werknemers om na te denken over hun competenties en nood aan opleiding. Aanvullend bij dit opleidingsplan kunnen zij extra vorming vragen of zelf een concreet voorstel doen.

*Tijdens de jaarlijkse functionerings/evaluatiegesprekken staat aandacht voor vorming op de agenda. Elke werknemer kan er samen met zijn leidinggevende bekijken welke vormen mogelijk en wenselijk zijn

*Dit opleidingsplan wordt besproken met elke werknemer. Samen wordt beslist welke opleidingen het best tegemoet komen aan de noden en wensen van de werknemer



Plan de formation en entreprise (PFE) 2023

Obligatoire pour toute entreprise de 20 salariés ou plus. S'il existe un comité d'entreprise ou une délégation syndicale, cette partie doit également être consultée sur le contenu.

Coordonnées entreprise

Nom/ nom commercial	
Numéro BCE	
Filiales	
Responsable/référent PFE au sein de l'entreprise	
Responsable/référent PFE Fonds 323	
Budget de formation d'entreprise 2023 (par le biais du Fonds 323, à demander à votre conseiller sectoriel)	€

Entreprise

description de l'entreprise (organigramme, fonctions présentes, culture d'entreprise, ...) et de la stratégie/objectifs poursuivis (formation)

Plan de formation

compétences, avec quel(s) travailleur(s)/fonctions, de quelle manière voulez-vous travailler à l'avenir ? (peut être spécifique par travailleur ou par catégorie) compétences voulez-vous développer/r/est-ce qui doit être appris ? (SMART es compétences seront-elles développées/renforcées ?

Nom travailleur	Qui?		Quoi?		Comment ?	
		fonction	Besoin de compétences	Objectif(s)	Formation	durée de la formation

Méthode d'évaluation

Comment allez-vous évaluer l'amélioration des compétences (que vous espérez acquises), parmi les différentes catégories de travailleurs ?

Groupe à risques

Selon les normes actuelles d'un "plan de formation en entreprise", il convient d'accorder une attention particulière aux groupes potentiellement à risque présents

y a-t-il ...

Si oui, est-ce que ce groupe à risque Comment allez-vous répondre à ces besoins spécifiques en matière de o. Possibilités de soutien par le biais du Fonds 323 (demandez à votre conseiller sectoriel)

Groupe à risque	Besoin de compétences	Natives supplémentaires et spécifiques	Possibilités de soutien Fonds 323
-----------------	-----------------------	----------------------------------------	-----------------------------------

Travailleur(s) âgé(s) de 50 ans ou plus ?			Coaching/formation
Travailleur(s) âgé(s) de 26 ans ou moins ?			Coaching/formation
Travailleur(s) d'origine étrangère ?			Coaching/formation/formation linguistique (éventuellement sur le lieu de travail et sur mesure)
Travailleur(s) souffrant d'un handicap ?			Coaching/formation à la demande
Travailleur(s) exerçant la profession en pénurie de Syndic* ?			Coaching/formation
Travailleur(s) exerçant la profession en pénurie de comptable* ?			Coaching/formation

*Pour répondre à un besoin critique (-> métiers en pénurie), vous avez peut-être dû embaucher des travailleurs qui ne possèdent pas encore toutes les compétences nécessaires ; la formation aide à acquérir ces compétences.

Dimension de genre

Les normes actuelles d'un "plan de formation en entreprise" exigent que l'on accorde une attention particulière à la dimension "genre". Il s'agit d'identifier s'il existe des différences entre les hommes et les femmes dans certains domaines, et pourquoi cela peut être le cas.

Existe-t-il des différences entre les travailleurs masculins et féminins en termes de... oui, quelle est la différence selon vous, selon vous, la raison de cette différence ?

Domaine	Différence	Cause de la différence
Revenu ?		
Travail (fonctions : contenu/pratique) ?		
Responsabilités ?		
Formation ?		

Veillez à ce que les hommes et les femmes bénéficient de l'égalité des chances dans le cadre de ce plan de formation et que toute différence soit traitée par une formation appropriée.
Remarque : toutes les formations proposées par le Fonds 323 sont ouvertes à tous les travailleurs et employeurs (au sein de la CP 323), quel que soit leur sexe.

Droit individuel à la formation	De quelle manière allez-vous faire en sorte que chaque travailleur	Suggestions
		<p>*Grâce à ce plan de formation complet et diversifié, chaque travailleur aura suffisamment d'options pour remplir ses droits à la formation, en consultation avec son responsable direct.</p> <p>*En plus de l'offre contenue dans ce plan de formation, nous encourageons les travailleurs à réfléchir à leurs compétences et à leurs besoins de formation. En plus de ce plan de formation, ils peuvent demander une formation supplémentaire ou formuler leur propre proposition concrète.</p> <p>*La formation est à l'ordre du jour des entretiens annuels d'évaluation et de performance. Avec son responsable, chaque travailleur peut examiner quelle formation est possible et souhaitable.</p> <p>*Ce plan de formation est discuté avec chaque travailleur. Nous décidons ensemble des formations.</p>

Savez-vous que le droit individuel à la formation est de 4 jours en 2024 et de 5 jours à partir de 2025 ?