

**PSC 328.01**

**PARITAIR COMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER**  
**VAN HET VLAAMS GEWEST**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2019**

**betreffende de opleidingsinspanningen voor 2019-2020**

---

Tussen

de Belgische Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer, die de werkgevers vertegenwoordigt, enerzijds,

en

de Algemene Centrale der Openbare Diensten, de ACV-Openbare Diensten en de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, die de werknemers vertegenwoordigen, anderzijds,

**Preambule**

De inschakeling op de arbeidsmarkt in het kader van een kwaliteitsvolle tewerkstelling en het behoud van deze tewerkstelling houden in dat mensen hun beroepsleven lang kennis verwerven en ontwikkelen.

Voor het uitoefenen van de functies bij De Lijn zijn specifieke competenties nodig opdat De Lijn haar publieke opdracht ten volle zou kunnen verwezenlijken.

De permanente ontwikkeling van de werknemers vormt een volwaardige activiteit binnen De Lijn, namelijk voor CC Talent/Ontwikkeling.

De partijen komen overeen dat het recht op ontwikkeling van de werknemer ook inhoudt dat deze een verantwoordelijkheid heeft in zijn eigen ontwikkeling.

Wordt tijdens de zitting van het paritair subcomité voor het stads-en streekvervoer d.d. 24 september 2019 het volgende overeengekomen:

**Artikel 1 - Toepassingsgebied**

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, te weten de maatschappijen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité 328.01 voor het stads- en streekvervoer en waarvan de sociale zetel gevestigd is in het

**PARITAIR COMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER  
VAN HET VLAAMS GEWEST**

Vlaamse gewest, en al hun werknemers.

Met werknemers wordt bedoeld: de loontrekkenden en weddetrekkenden die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

**Artikel 2 – Voorwerp**

De onderhavige overeenkomst omvat de verbintenissen van De Lijn betreffende de opleiding van de werknemers in toepassing van:

- Artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact,
- Artikel 2§1, b) en de artikels 2§2 en §3 van het Koninklijk Besluit van 11 oktober 2007 ter invoering van een bijkomende werkgeversbijdrage ten bate van de financiering van het betaald educatief verlof voor de werkgevers die behoren tot sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren in uitvoering van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact,
- wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, art. 9 tot 21.

De opleiding van werknemers is een prioriteit voor de onderneming. De onderneming verbindt zich ertoe om jaarlijks alle loon- en weddetrekkenden minimaal 2 dagen opleiding aan te bieden. Voor de invulling van het begrip opleiding is artikel 3 van deze cao van toepassing.

Chauffeurs bouwen, door het volgen van de intensieve basisopleiding gedurende de eerste periode dat zij in dienst zijn, een equivalent op van gemiddeld 2 dagen opleiding per jaar gedurende de eerste vijf jaren van hun in dienst zijn. Nadien is dat voor buschauffeurs minimaal 2 dagen opleiding per jaar inclusief de wettelijk verplichte voortgezette opleidingen in het kader van het behouden van de vakbekwaamheid D.

Ook elke tramchauffeur krijgt na deze eerste periode van 5 jaar na de basisopleiding minstens 2 dagen voortgezette opleiding per jaar.

Alle opleidingen kunnen zowel intern als extern worden gevolgd, maar zijn algemeen gericht op het bijleren en verruimen van de kennis van de medewerkers in het kader van hun professionele ontwikkeling, en gekoppeld aan de missie en doelstellingen van de organisatie.

**Artikel 3 – Definitie opleidingen**

Opleidingen worden gedefinieerd zoals in de *'Toelichtingsnota met betrekking tot de*

## PSC 328.01

### PARITAIR COMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET VLAAMS GEWEST

*opleidingsactiviteiten opgenomen in de sociale balans' van de Nationale Bank.*

Onder opleidingen wordt verstaan:

- Voortgezette beroepsopleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever:
  - o Formele opleidingsinitiatieven
  - o Minder formele of informele opleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever
- Initiële beroepsopleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever.

Zie de toelichtingsnota als **bijlage** bij deze cao.

#### **Artikel 4 – Het opleidingsaanbod**

Het doel van de verhoging van de participatiegraad van 2 naar 5 opleidingsdagen (*zie interprofessionele opleidingsdoelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per medewerker, van kracht sinds 1 januari 2017*) van de werknemers aan de opleidingen zal in het bijzonder geconcretiseerd worden door:

- het hele opleidingsaanbod van De Lijn (inclusief rijkschool)
- de mogelijkheid tot het volgen van vaktechnische en softskills opleidingen binnen én buiten de onderneming
- het organiseren van alle wettelijk verplichte opleidingen,
- de werknemer actief te informeren over mogelijke ontwikkelingsinitiatieven- en mogelijkheden (bv. via intranet, literatuur, on-the-job trainingen,...) en te stimuleren om de aangereikte mogelijkheden optimaal te benutten,
- Het aanbieden van on-the-job training met het oog op de ontwikkeling van de voor de functie vereiste competenties,
- Het diversifiëren van de gehanteerde pedagogische en didactische middelen (bijv. e-learning).

De vermelde methodes/opleidingswijzen zullen ingezet worden bij de verwezenlijking van het opleidingsaanbod en de toekomstige groeipaden.

#### **Artikel 5 – De doelgroepen**

Elke werknemer volgt de voorziene opleidingen(-trajecten) die een toegevoegde waarde hebben voor de functie en voor de ontwikkeling van zijn competenties.

Voor de loontrekkenden binnen de business unit Techniek zullen de opleidingsnoden in kaart

## PSC 328.01

### PARITAIR COMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET VLAAMS GEWEST

gebracht worden, en zullen gelinkt worden aan de te volgen vaktechnische opleidingen.

Voor alle technische functies wordt het overzicht van de vereiste vaktechnische/softskill competenties geactualiseerd. Daaruit zal kunnen afgeleid worden welke opleidingen/opleidingen(-programma's) kunnen/moeten gevolgd worden in het kader van de uitoefening van de huidige functie en de eventuele doorgroei naar een andere functie.

De opleidingen(-programma's) die in dit kader zullen aangeboden worden zullen de groei van de medewerker stapsgewijs ondersteunen.

Voor alle weddetrekkende functies, inclusief het leidinggevend personeel, worden de opleidingsnoden eveneens in kaart gebracht.

In een latere fase kunnen ook voor de volgende doelgroepen van weddetrekkenden opleidingsprogramma's worden aangeboden:

- weddetrekkenden nieuw in een functie (via interne mobiliteit en aanwerving)
- weddetrekkenden die voor heroriëntatie in aanmerking komen
- weddetrekkenden die kiezen voor een nieuwe uitdaging binnen De Lijn, en waarvoor een POP (*Persoonlijk OntwikkelPlan*) wordt opgesteld.

#### Artikel 6 – Deelname aan de opleidingen

De werknemers volgen de opleidingen waarvoor ze uitgenodigd worden door De Lijn.

De leidinggevenden zien toe op de deelname van elk van hun werknemers aan de verschillende opleidingen die nodig zijn in het kader van de uitoefening van de functie, en engageren zich om hun medewerkers de ruimte te geven tot het bijwonen van opleidingen.

Ook de medewerkers zelf hebben een verantwoordelijkheid in het vergroten van hun deelname aan opleidingen en de ontwikkeling van hun competenties nodig voor het uitoefenen van hun functie.

#### Artikel 7 – Geldigheid

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 24 september 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

**PSC 328.01**

**PARITAIR COMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER**  
**VAN HET VLAAMS GEWEST**

**Artikel 8 – Opzegging**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan geheel of artikelsgewijs opgezegd worden met unaniem akkoord van de ondertekenende partijen, mits het respecteren van een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan alle partijen en bijkomend aan de voorzitter van het paritair subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Vlaams Gewest.

**Artikel 9 - Neerlegging en registratie**

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal neergelegd worden met het oog op registratie op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Gedaan te Mechelen, op 24 september 2019

## **Toelichtingsnota met betrekking tot de opleidingsactiviteiten opgenomen in de sociale balans**

---

Onderhavige tekst werd opgesteld door de Balanscentrale van de Nationale Bank van België  
in samenwerking met de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

---

# INHOUDSTAFEL

<b>1. INLEIDING</b> .....	<b>3</b>
<b>2. VOORTGEZETTE BEROEPSOPLEIDINGSINITIATIEVEN TEN LASTE VAN DE WERKGEVER</b> .....	<b>3</b>
2.1. FORMELE OPLEIDINGSINITIATIEVEN TEN LASTE VAN DE WERKGEVER.....	3
2.1.1. <i>Wat verstaat men onder formele opleiding?</i> .....	3
2.1.2. <i>Welke werknemers in aanmerking nemen?</i> .....	4
2.1.3. <i>Welke opleidingsuren in aanmerking nemen?</i> .....	4
2.1.4. <i>Welke kosten in aanmerking nemen?</i> .....	4
2.1.4.1. <i>Brutokosten rechtstreeks verbonden met de opleiding</i> .....	4
2.1.4.2. <i>Betaalde bijdragen</i> .....	5
2.1.4.3. <i>Ontvangen subsidies (in mindering te brengen van de kosten)</i> .....	5
2.2. MINDER FORMELE OF INFORMELE OPLEIDINGSINITIATIEVEN TEN LASTE VAN DE WERKGEVER.....	6
2.2.1. <i>Wat verstaat men onder minder formele of informele opleiding?</i> .....	6
2.2.2. <i>Welke werknemers in aanmerking nemen?</i> .....	6
2.2.3. <i>Welke opleidingsuren in aanmerking nemen?</i> .....	6
2.2.4. <i>Welke kosten in aanmerking nemen?</i> .....	7
<b>3. INITIËLE BEROEPSOPLEIDINGSINITIATIEVEN TEN LASTE VAN DE WERKGEVER</b> .....	<b>7</b>
3.1. <b>WAT VERSTAAT MEN ONDER INITIËLE BEROEPSOPLEIDING?</b> .....	7
3.2. <b>WELKE WERKNEMERS IN AANMERKING NEMEN?</b> .....	7
3.3. <b>WELKE OPLEIDINGSUREN IN AANMERKING NEMEN?</b> .....	8
3.4. <b>WELKE KOSTEN IN AANMERKING NEMEN?</b> .....	8
3.4.1. <i>Brutokosten rechtstreeks verbonden met de opleiding</i> .....	8
3.4.2. <i>De ontvangen subsidies (in mindering te brengen van de kosten)</i> .....	8

## **1. INLEIDING**

Onderhavige tekst vormt een methodologische leidraad voor het invullen van de rubrieken van de sociale balans in het deel "*Inlichtingen over de opleidingen voor de werknemers tijdens het boekjaar*" (zie bijlage) van de **volledige en verkorte jaarrekeningmodellen** zowel voor ondernemingen als voor verenigingen. Deze leidraad werd opgesteld in samenwerking met de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Hij behandelt de opleidingen waarover in de sociale balans gerapporteerd moet worden volgens het "Koninklijk Besluit van 10 februari 2008 tot wijziging van het KB van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen" en verduidelijkt welke werknemers, uren en kosten in rekening moeten worden genomen.

De bedoelde opleidingen splitsen zich op in voortgezette beroepsopleiding en initiële beroepsopleiding.

## **2. VOORTGEZETTE BEROEPSOPLEIDINGSINITIATIEVEN TEN LASTE VAN DE WERKGEVER**

Onder voortgezette beroepsopleiding verstaat men een door één of meerdere werknemers gevolgde opleiding, die op voorhand gepland werd en die tot doel heeft de kennis van de werknemers te vergroten of hun vaardigheden te verbeteren. De opleiding moet volledig of gedeeltelijk gefinancierd worden door de onderneming (wat ook indirect kan, bijvoorbeeld via bijdragen aan opleidingsfondsen). Toevallig leren<sup>1</sup> en initiële beroepsopleiding behoren niet tot de voortgezette opleiding.

De voortgezette beroepsopleiding is onderverdeeld in:

- 1° formele opleiding
- 2° minder formele en informele opleiding.

### **2.1. FORMELE OPLEIDINGSINITIATIEVEN TEN LASTE VAN DE WERKGEVER**

#### **2.1.1. WAT VERSTAAT MEN ONDER FORMELE OPLEIDING?**

Onder **formele** beroepsopleiding verstaat men door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie door een opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd werd.

De opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme.

Een opleiding wordt beschouwd als:

#### **- intern**

wanneer ze ontwikkeld en beheerd wordt door de onderneming zelf (bijvoorbeeld door het ondernemingshoofd zelf of door de personeelsverantwoordelijke of de opleidingsverantwoordelijke), ook indien de opleiding fysisch plaatsvindt buiten de onderneming

#### **- extern**

wanneer ze ontwikkeld en beheerd wordt door een organisme dat geen deel uitmaakt van de onderneming (bijvoorbeeld: particuliere of publieke organismen met of zonder winstoogmerk, zoals Bruxelles Formation, FOREM, VDAB, ADG, scholen en universiteiten, opleidingsinstituten, moedermaatschappijen of samenwerkende ondernemingen, materiaalleveranciers,

---

<sup>1</sup> Toevallig leren gebeurt op een natuurlijke wijze in het dagelijkse leven. Het is niet op voorhand en doelbewust gepland; het is niet verbonden met een specifieke plaats of met een specifieke lesgever of opleider.



werkgeversorganisaties, kamers van koophandel, sectorverenigingen zoals CEVORA, enz...), zelfs als de opleiding fysisch plaatsvindt binnen de onderneming.

#### 2.1.2. WELKE WERKNEMERS IN AANMERKING NEMEN?

*Rubriekcodes 5801 en 5811*

Het gaat hier om de voortgezette beroepsopleiding en niet om de initiële die in punt 4.1. aan bod komt. Bijgevolg komen enkel de personeelsleden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst in aanmerking. Uitzendkrachten, personen met een leercontract (ondernemings- of middenstandsopleiding), stagiairs en andere personen in het bezit van een opleidingscontract (bijvoorbeeld in het kader van een IBO - "Individuele Beroepsopleiding") mogen niet worden meegerekend.

Het aantal opgeleide werknemers is het aantal verschillende werknemers van de onderneming dat toegang heeft gehad tot een of meerdere opleidingen. Een werknemer die tijdens het boekjaar heeft deelgenomen aan meerdere opleidingen wordt slechts één keer meegeteld.

#### 2.1.3. WELKE OPLEIDINGSUREN IN AANMERKING NEMEN?

*Rubriekcodes 5802 en 5812*

Het aantal gevolgde opleidingsuren is het aantal uren dat de werknemers in de werktijd hebben besteed aan formele voortgezette beroepsopleidingen, zoals hoger gedefinieerd.

Als opleidingen deels in de werktijd en deels in de vrije tijd van de werknemer worden gevolgd, dan mag enkel het deel in de werktijd meegerekend worden.

#### 2.1.4. WELKE KOSTEN IN AANMERKING NEMEN?

*Rubriekcodes 5803, 58031, 58032, 58033, 5813, 58131, 58132, en 58133*

De totale kosten voor de onderneming worden gevormd door de som van de brutokosten rechtstreeks verbonden met de opleiding en de gestorte bijdragen ter financiering van opleidingen, verminderd met de subsidies en andere financiële voordelen toegekend aan de onderneming.

##### 2.1.4.1. Brutokosten rechtstreeks verbonden met de opleiding

- Voor alle opleidingen
  - *bezoldigingen van de werknemers in opleiding* (brutolonen plus sociale lasten) gedurende de opleiding. Daartoe past men op de totale jaarlijkse bezoldiging van de betrokken werknemer (of op het gemiddelde theoretische salaris dat overeenstemt met zijn categorie binnen de onderneming), de verhouding toe van het aantal tijdens het jaar gevolgde opleidingsuren op het totale aantal bezoldigde uren. Als die gegevens niet voorhanden zijn, dan worden de kosten geschat door het gemiddelde uurloon te vermenigvuldigen met het aantal aan de opleiding bestede werkuren
  - in voorkomend geval, de verplaatsings- en verblijfskosten van de deelnemers voor zover deze kosten rechtstreeks met de opleiding verband houden.

Bovenop deze algemene kosten komen de hieronder beschreven kosten welke eigen zijn aan de interne of externe opleidingen.

- Voor de interne opleidingen
  - *bezoldigingen van het personeel dat instaat voor de opleiding (brutolonen plus sociale lasten)*  
het betreft:
    - . voltijdse opleiders, deeltijdse opleiders (in dit geval wordt alleen rekening gehouden met de loonkosten met betrekking tot de uren besteed aan de voorbereiding en het onderricht van de opleiding)
    - . het personeel dat instaat voor de organisatie of de administratieve aspecten van de opleiding, hetzij voltijds, hetzij deeltijds (in dit geval wordt alleen rekening gehouden met de loonkosten met betrekking tot de uren die verband houden met het organiseren van de opleiding).
  - *werkingskosten*  
het betreft de uitgaven verbonden aan:
    - . het onderhoud en de afschrijving van de lokalen (bijvoorbeeld de opleidingscentra), de uitrusting en het meubilair bestemd voor opleiding, welke daarvoor uitsluitend dan wel gedeeltelijk worden gebruikt (in het laatste geval wordt alleen rekening gehouden met de kosten die verband houden met de uren besteed aan opleiding)
    - . de pedagogische ondersteuning van de opleiding (aankoop of aanmaak van pedagogische werken met uitzondering van werken met publicitaire inslag).
- Voor de externe opleidingen
  - in voorkomend geval, *de kosten (inschrijvingsgeld) aangerekend door het opleidingsorganisme* (opleidingscentra, externe opleiders, consultants) die rechtstreeks verband houden met de opleiding
  - in voorkomend geval, de uitsluitend ten behoeve van de opleiding gemaakte *kosten voor leermateriaal*, dat niet door de onderneming zou zijn aangekocht indien de opleiding niet had plaatsgevonden.

#### 2.1.4.2. Betaalde bijdragen

Het gaat om het bedrag van de verplichte bijdragen en/of stortingen aan collectieve fondsen, zoals bijvoorbeeld:

- de bijdrage voor de vorming en de tewerkstelling van risicogroepen welke door de onderneming wordt gestort in uitvoering van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen. Afhankelijk van de sector varieert deze bijdrage van 0,10 tot 0,60 % van de loonmassa
- specifieke stortingen (vaak uitgedrukt in procent van de loonmassa), voor de opleiding van werknemers, verschuldigd ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal of ondernemingsniveau
- de storting van 0,08 % van de loonmassa in het fonds ter financiering van het educatief verlof
- evenals de bijkomende storting van 0,05 % van de loonmassa in het fonds ter financiering van het educatief verlof, ingeval de geleverde inspanning op het vlak van opleiding onvoldoende blijkt.

#### 2.1.4.3. Ontvangen subsidies (in mindering te brengen van de kosten)

Het betreft de subsidies afkomstig van collectieve fondsen (bijvoorbeeld premies of andere financiële tegemoetkomingen verleend door de sectorale opleidingsfondsen) en gewestelijke fondsen (bijvoorbeeld het deel dat de Gewesten voor hun rekening nemen in de opleidingen gefinancierd door middel van opleidingscheques<sup>2</sup>), federale (bijvoorbeeld de ontvangen subsidies in het kader van educatief verlof) of Europese financiële ondersteuning.

---

<sup>2</sup> De gewestelijke subsidie bij een opleidingscheque met een nominale waarde van 25 EUR, aangekocht voor 10 EUR, bedraagt 15 EUR.

## 2.2. MINDER FORMELE OF INFORMELE OPLEIDINGSINITIATIEVEN TEN LASTE VAN DE WERKGEVER

### 2.2.1. WAT VERSTAAT MEN ONDER MINDER FORMELE OF INFORMELE OPLEIDING?

Onder **minder formele en informele opleiding** verstaat men de vormingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld hiervoor, die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door

- een hoge graad van zelforganisatie (tijd, ruimte en inhoud) door de individuele leerling of door een groep leerlingen
- een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek
- een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek. Ook de deelname aan conferenties, beurzen, enz. voor leerdoeleinden valt daaronder.

Omvat de volgende vormen van opleiding, voor zover ze beantwoorden aan de hierboven opgesomde criteria:

- on-the-job-training
- begeleiderschap, coaching, verwerven van knowhow
- opleiding of vorming door middel van jobrotatie, uitwisselingen, studiebezoeken en detacheringen
- deelname aan vormings- of kwaliteitscirkels
- zelfstudie (of open opleiding) en opleiding op afstand (boeken, cassettes, cd-rom, cursussen per post)
- bijwonen van conferenties, workshops, beurzen en lezingen.

Vallen er niet onder:

- brainstorming
- beleidsinformatiesessies
- eenvoudig onthaal van nieuwe werknemers (zonder aansluitende vorming).

### 2.2.2. WELKE WERKNEMERS IN AANMERKING NEMEN?

*Rubriecodes 5821 en 5831*

Het gaat hier om voortgezette en niet om initiële beroepsopleiding die in punt 4.1. aan bod komt. Bijgevolg komen enkel de personeelsleden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst in aanmerking. Uitzendkrachten, personen met een leercontract (ondernemings- of middenstandsopleiding), stagiairs en andere personen in het bezit van een opleidingscontract (bijvoorbeeld in het kader van een IBO - "Individuele Beroepsopleiding") mogen niet worden meegerekend.

Het aantal opgeleide werknemers is het aantal verschillende werknemers van de onderneming dat toegang heeft gehad tot een of meerdere opleidingen. Een werknemer die tijdens het boekjaar heeft deelgenomen aan meerdere opleidingen wordt slechts één keer meegeteld.

### 2.2.3. WELKE OPLEIDINGSUREN IN AANMERKING NEMEN?

*Rubriecodes 5822 en 5832*

Het aantal gevolgde opleidingsuren is het aantal uren dat de werknemers in de werktijd hebben besteed aan informele of minder formele voortgezette beroepsopleidingen, zoals hoger gedefinieerd.

Als opleidingen deels in de werktijd en deels in de vrije tijd van de werknemer worden gevolgd, dan mag enkel het deel in de werktijd meegerekend worden.

#### 2.2.4. WELKE KOSTEN IN AANMERKING NEMEN?

*Rubriekcodes 5823 en 5833*

De in aanmerking te nemen nettokosten worden gevormd door de som van de brutokosten rechtstreeks verbonden met de opleiding, verminderd met de ontvangen subsidies en andere financiële voordelen toegekend aan de onderneming (bijvoorbeeld de begeleiderschapspremie toegekend door bepaalde opleidingsfondsen)

De totale brutokosten voor informele opleidingen zijn samengesteld uit:

- *de bezoldigingen van de werknemers in opleiding* (brutolonen plus sociale lasten) gedurende de opleiding. Daartoe past men op de totale jaarlijkse bezoldiging van de betrokken werknemer (of op het gemiddelde theoretische salaris dat overeenstemt met zijn categorie binnen de onderneming), de verhouding toe van het aantal tijdens het jaar gevolgde opleidingsuren op het totale aantal bezoldigde uren. Als die gegevens niet voorhanden zijn, dan worden de kosten geschat door het gemiddelde uurloon te vermenigvuldigen met het aantal aan de opleiding bestede werkuren
- in voorkomend geval, *de verplaatsings- en verblijfskosten* van de deelnemers voor zover deze kosten rechtstreeks met de opleiding verband houden
- *de bezoldigingen van het personeel dat instaat voor de opleiding* (brutolonen plus sociale lasten) gedurende de opleiding, of het nu gaat om on-the-job-training, dan wel om eender welke andere vorm van informele of minder formele opleiding
- in voorkomend geval, *het betaalde inschrijvingsgeld* (bijvoorbeeld voor de deelname aan beurzen, workshops, conferenties, ...)
- in voorkomend geval, de uitsluitend voor de opleiding gemaakte *kosten voor leermateriaal*, dat niet door de onderneming zou zijn aangekocht indien de opleiding niet had plaatsgevonden.

### **3. INITIËLE BEROEPSOPLEIDINGSINITIATIEVEN TEN LASTE VAN DE WERKGEVER**

#### 3.1. WAT VERSTAAT MEN ONDER INITIËLE BEROEPSOPLEIDING?

**Initiële** beroepsopleiding is de opleiding gegeven aan de personen die in de onderneming tewerkgesteld zijn in het kader van alternerend leren en werken, met als doel een officieel erkend diploma of certificaat te behalen. Volgende kenmerken gelden opdat er sprake zou zijn van initiële opleiding:

- het doel van de opleiding bestaat erin een officieel erkend diploma of certificaat te behalen
- de studieactiviteit vormt het belangrijkste onderdeel, maar er moet ook minstens een gedeeltelijk arbeidselement aanwezig zijn
- de duur van de opleiding bedraagt minstens zes maanden.

Behoren tot deze categorie van opleidingen: de ondernemingsopleidingen, het socio-professioneel inschakelingscontract, de middenstandsopleidingen.

#### 3.2. WELKE WERKNEMERS IN AANMERKING NEMEN?

*Rubriekcodes 5841 en 5851*

Personeelsleden met een leerovereenkomst (ondernemings- of middenstandsopleidingen), stagiairs en andere personeelsleden in het bezit van een opleidingscontract (bijvoorbeeld in het kader van een IBO - "Individuele Beroepsopleiding").

### 3.3. WELKE OPLEIDINGSUREN IN AANMERKING NEMEN?

*Rubriekcodes 5842 en 5852*

Het te rekenen aantal opleidingsuren is het totale aantal uren dat de betrokkenen in de onderneming aanwezig zijn, ongeacht of deze uren al dan niet bijdragen tot het productieproces. De niet in de onderneming gepresteerde uren (bijvoorbeeld de uren doorgebracht in de opleidingsinstelling) mogen niet meegerekend worden.

### 3.4. WELKE KOSTEN IN AANMERKING NEMEN?

*Rubriekcodes 5843 en 5853*

De in aanmerking te nemen nettokosten worden gevormd door de som van de brutokosten rechtstreeks verbonden met de opleiding, verminderd met de ontvangen subsidies.

#### 3.4.1. BRUTOKOSTEN RECHTSTREEKS VERBONDEN MET DE OPLEIDING

- *bezoldigingen van de personeelsleden die aan een initiële beroepsopleiding deelnemen (brutolonen plus sociale lasten)*
- *bezoldigingen van de werknemers die instaan voor de opleiding (brutolonen plus sociale lasten): het gaat om de werknemers die geheel of gedeeltelijk ingezet worden voor de organisatie en de verstrekking van de opleiding (in dat laatste geval worden alleen de loonkosten met betrekking tot de uren die verband houden met het organiseren en verstrekken van de opleiding in rekening gebracht)*
- *werkingskosten; het gaat om de kosten die slaan op:*
  - . *het onderhoud en de afschrijving van de lokalen (bijvoorbeeld de opleidingscentra), de uitrusting en het meubilair bestemd voor opleiding, welke daarvoor uitsluitend dan wel gedeeltelijk worden gebruikt (in het laatste geval worden de kosten berekend in functie van het aantal uren gebruik voor de opleiding en worden enkel deze in rekening gebracht)*
  - de pedagogische ondersteuning van de opleiding (aanschaffing of aanmaak van pedagogische werken met uitzondering van werken met publicitaire inslag)*
- *in voorkomend geval, het inschrijvingsgeld van de deelnemers, voor het bedrag dat de onderneming ten laste neemt*
- *de uitsluitend voor de opleiding gemaakte kosten voor leermateriaal, dat niet door de onderneming zou zijn aangekocht indien de opleiding niet had plaatsgevonden.*

#### 3.4.2. DE ONTVANGEN SUBSIDIES (IN MINDERING TE BRENGEN VAN DE KOSTEN)

Het betreft de subsidies afkomstig van collectieve fondsen (bijvoorbeeld premies of andere financiële tegemoetkomingen verleend door de sectorale opleidingsfondsen) en gewestelijke, federale of Europese financiële ondersteuning. Zo moet bijvoorbeeld de begeleiderschapbonus die toegekend wordt gedurende maximaal drie opleidingsjaren van eenzelfde cyclus alternerend leren en die 500 EUR bedraagt op het einde van het eerste of tweede jaar opleiding en 750 EUR op het einde van het derde jaar, afgetrokken worden van het bedrag van de rechtstreekse opleidingskosten om de nettokosten voor de onderneming te krijgen die in de rubriek moeten worden ingevuld.

**INLICHTINGEN OVER DE OPLEIDINGEN VOOR DE WERKNEMERS TIJDENS HET BOEKJAAR**

	Codes	Mannen	Codes	Vrouwen
<b>Formele voortgezette beroepsopleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever</b>				
Aantal betrokken werknemers .....	5801	.....	5811	.....
Aantal gevolgde opleidingsuren .....	5802	.....	5812	.....
Nettokosten voor de onderneming .....	5803	.....	5813	.....
waarvan: brutokosten rechtstreeks verbonden met de opleiding .....	58031	.....	58131	.....
waarvan: betaalde bijdragen en stortingen ten gunste van collectieve fondsen .....	58032	.....	58132	.....
waarvan: ontvangen subsidies en andere financiële voordelen (af te trekken) .....	58033	.....	58133	.....
<b>Minder formele of informele voortgezette beroepsopleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever</b>				
Aantal betrokken werknemers .....	5821	.....	5831	.....
Aantal gevolgde opleidingsuren .....	5822	.....	5832	.....
Nettokosten voor de onderneming .....	5823	.....	5833	.....
<b>Initiële beroepsopleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever</b>				
Aantal betrokken werknemers .....	5841	.....	5851	.....
Aantal gevolgde opleidingsuren .....	5842	.....	5852	.....
Nettokosten voor de onderneming .....	5843	.....	5853	.....

**SCP 328.01**

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL  
DE LA RÉGION FLAMANDE**

**Convention collective de travail du 24 septembre 2019**

**relative aux efforts de formation pour 2019-2020**

---

Entre

l'Union belge des transports en commun urbains et régionaux, représentant les employeurs,  
d'une part,

et

la Centrale générale des services publics, la CSC-Services publics et la Centrale générale des  
syndicats libéraux de Belgique, représentant les travailleurs, d'autre part,

**Préambule**

L'intégration professionnelle dans le cadre d'une occupation de qualité et le maintien de cette  
occupation impliquent que les gens puissent acquérir et développer des connaissances  
pendant toute leur vie professionnelle.

Pour exercer les fonctions chez De Lijn, des compétences spécifiques sont nécessaires afin que  
De Lijn puisse réaliser complètement sa mission publique.

Le développement permanent des travailleurs constitue une activité à part entière au sein de  
De Lijn, plus précisément pour CC Talent/Ontwikkeling.

Les parties conviennent que le droit au développement du travailleur implique également que  
celui-ci porte une responsabilité dans son propre développement.

Lors de la réunion de la sous-commission paritaire du transport urbain et régional du 24  
septembre 2019, il est convenu ce qui suit :

## SCP 328.01

### SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL DE LA RÉGION FLAMANDE

#### Article 1<sup>er</sup> - Champ d'application

La présente convention s'applique aux employeurs, c'est-à-dire aux sociétés ressortissant à la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région flamande (SCP 328.01) et dont le siège social est établi en Région flamande ainsi qu'à tous leurs travailleurs.

Par "travailleurs", on entend: les salariés et appointés occupés dans les liens d'un contrat de travail.

#### Article 2 – Objet

La présente convention contient les engagements de De Lijn concernant la formation des travailleurs en application de :

- l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations
  - l'article 2§1er, b et de l'article 2, §2 et §3 de l'arrêté royal du 11 octobre 2007 instaurant une cotisation patronale complémentaire au bénéfice du financement du congé-éducation payé pour les employeurs appartenant aux secteurs qui réalisent des efforts insuffisants en matière de formation en exécution de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations,
- la loi concernant le travail faisable et maniable du 5 mars 2017, art. 9 à 21.

La formation des travailleurs est une priorité pour l'entreprise. L'entreprise s'engage à offrir au minimum deux jours de formation par an à tous les salariés et appointés. La notion 'formation' est concrétisée à l'article 3 de la présente CCT.

En suivant la formation de base intensive pendant leur première période d'occupation, les chauffeurs constituent un équivalent de 2 jours de formation en moyenne par an pendant les 5 premières années où ils sont en service. Ensuite, 2 jours de formation minimum sont prévus par an pour les chauffeurs de bus, à l'inclusion des formations continues légalement obligatoires dans le cadre du maintien de l'aptitude professionnelle D.

De même, chaque chauffeur de tram reçoit, après cette première période de 5 ans, après la formation de base, au moins 2 jours de formation continue par an.

Toutes les formations peuvent être suivies tant en interne qu'en externe mais sont généralement axées sur l'acquisition et l'élargissement des connaissances des collaborateurs dans le cadre de leur développement professionnel et sont en rapport avec la mission et les objectifs de l'organisation.



## SCP 328.01

### SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL DE LA RÉGION FLAMANDE

#### Article 3 - Définition des formations

Les formations sont définies comme dans la *'Note explicative concernant les activités de formation reprises dans le bilan social'* de la Banque nationale.

Par formations, on entend :

- les initiatives en matière de formation professionnelle continue à charge de l'employeur :
  - o les Initiatives de formation formelle
  - o les initiatives de formation moins formelle et informelle à charge de l'employeur
- les initiatives de formation professionnelle initiale à charge de l'employeur

Cf. La note explicative en annexe à la présente CCT.

#### Article 4 - L'offre de formation

L'objectif d'augmentation du taux de participation des travailleurs de 2 à 5 jours de formation (*cf. objectif interprofessionnel en matière de formation de 5 jours de formation en moyenne par an par collaborateur, en vigueur depuis le 1er janvier 2017*) sera plus particulièrement concrétisé par :

- l'offre de formation de De Lijn dans son intégralité (à l'inclusion de l'école de conduite)
- la possibilité de suivre des formations techniques et en softskills au sein et en dehors de l'entreprise
- l'organisation de toutes les formations légalement obligatoires,
- l'information active du travailleur sur les initiatives et possibilités de formations (par exemple, via l'intranet, la littérature, les formations 'on the job', ...) et l'encouragement du travailleur à utiliser de manière optimale les possibilités offertes.
- l'offre de formations 'on the job' en vue du développement des compétences requises pour la fonction,
- la diversification des moyens pédagogiques et didactiques utilisés (par exemple, e-learning).

Les méthodes/modalités de formation citées seront utilisées pour réaliser l'offre de formation et les trajectoires de croissance futures.

## SCP 328.01

### SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL DE LA RÉGION FLAMANDE

#### Article 5 - Les groupes cibles

Chaque travailleur suit les (trajectoires de) formations prévues présentant une valeur ajoutée pour la fonction et pour le développement de ses compétences.

Pour les salariés au sein de la business unit 'Techniek', les besoins de formation seront identifiés et mis en lien avec les formations techniques à suivre.

L'aperçu des compétences techniques/en softskills requises sera actualisé pour toutes les fonctions techniques. Cet aperçu permettra de déterminer quelles formations/quels programmes de formation peuvent/doivent être suivis dans le cadre de l'exercice de la fonction actuelle et de l'évolution éventuelle vers une autre fonction.

Les (programmes de) formations offert(e)s dans ce cadre soutiendront l'évolution du collaborateur pas à pas.

Les besoins de formation seront également identifiés pour toutes les fonctions appointées, à l'inclusion du personnel dirigeant.

Dans une phase ultérieure, des programmes de formations pourront également être proposés aux groupes cibles suivants d'appointés :

- les appointés qui sont nouveaux dans une fonction (via mobilité interne et recrutement)
- les appointés entrant en ligne de compte pour une réorientation
- les appointés qui optent pour un nouveau défi au sein de De Lijn et pour lesquels un POP (*Persoonlijk OntwikkelPlan*-Plan de développement personnel) est établi.

#### Article 6 - Participation aux formations

Les travailleurs suivent les formations auxquelles ils sont invités par De Lijn.

Les dirigeants veillent à la participation de chacun de leurs travailleurs aux différentes formations nécessaires dans le cadre de l'exercice de la fonction et ils s'engagent à donner la possibilité aux collaborateurs de participer à des formations.

Les collaborateurs eux-mêmes portent une part de responsabilité dans l'accroissement de leur participation aux formations et le développement de leurs compétences, nécessaires à l'exercice de la fonction.

## SCP 328.01

### SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL DE LA RÉGION FLAMANDE

#### Article 7 - Validité

La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 24 septembre 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

#### Article 8. Dénonciation

La présente convention collective de travail peut être dénoncée en totalité ou article par article avec l'accord unanime des parties, moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région flamande.

#### Article 9 : Dépôt et enregistrement

La présente convention collective de travail sera déposée, aux fins d'enregistrement, au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

## **Note explicative concernant les renseignements sur les activités de formation reprises dans le bilan social**

---

Le texte suivant a été établi par la Centrale des bilans de la Banque nationale de Belgique,  
en collaboration avec le Conseil National du Travail et le Conseil Central de l'Economie

---

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1. INTRODUCTION .....</b>	<b>3</b>
<b>2. INITIATIVES EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE A CHARGE DE L'EMPLOYEUR.....</b>	<b>3</b>
2.1. INITIATIVES EN MATIERE DE FORMATION A CARACTERE FORMEL A CHARGE DE L'EMPLOYEUR .....	3
2.1.1. <i>Qu'entend-on par formation formelle?</i> .....	3
2.1.2. <i>Quels sont les travailleurs à prendre en compte?</i> .....	4
2.1.3. <i>Quelles sont les heures de formation à prendre en compte?</i> .....	4
2.1.4. <i>Quels sont les coûts à prendre en compte?</i> .....	4
2.1.4.1. Les coûts bruts directement liés à la formation .....	4
2.1.4.2. Les cotisations payées .....	5
2.1.4.3. Les subventions reçues (à déduire des coûts) .....	5
2.2. INITIATIVES EN MATIERE DE FORMATION A CARACTERE MOINS FORMEL OU INFORMEL A CHARGE DE L'EMPLOYEUR	6
2.2.1. <i>Qu'entend-on par formation moins formelle ou informelle?</i> .....	6
2.2.2. <i>Quels sont les travailleurs à prendre en compte?</i> .....	6
2.2.3. <i>Quelles sont les heures de formation à prendre en compte?</i> .....	6
2.2.4. <i>Quels sont les coûts à prendre en compte?</i> .....	7
<b>3. INITIATIVES EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE A CHARGE DE L'EMPLOYEUR.....</b>	<b>7</b>
3.1. QU'ENTEND-ON PAR FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE?.....	7
3.2. QUELS SONT LES TRAVAILLEURS A PRENDRE EN COMPTE? .....	7
3.3. QUELLES SONT LES HEURES DE FORMATION A PRENDRE EN COMPTE? .....	8
3.4. QUELS SONT LES COUTS A PRENDRE EN COMPTE? .....	8
3.4.1. <i>Les coûts bruts directement liés à la formation</i> .....	8
3.4.2. <i>Les subventions reçues (à déduire des coûts)</i> .....	8

## 1. INTRODUCTION

Le texte qui suit constitue un support méthodologique pour compléter les rubriques du bilan social consacrées aux "*Renseignements sur les formations pour les travailleurs au cours de l'exercice*" (voir annexe), faisant partie des **modèles complet et abrégé des comptes annuels** pour entreprises, d'une part et pour associations, d'autre part. Il a été établi en collaboration avec le Conseil National du travail et le Conseil Central de l'Economie. Il traite de la formation à prendre en compte dans le bilan social, en vertu des dispositions de l'arrêté royal du 10 février 2008 modifiant l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés" et souligne quels travailleurs, quelles heures et quels coûts doivent être pris en considération.

Les formations visées se répartissent en formation professionnelle continue et formation professionnelle initiale.

## 2. INITIATIVES EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE À CHARGE DE L'EMPLOYEUR

Par formation professionnelle continue, on entend la formation suivie par un ou plusieurs membres du personnel, qui est planifiée à l'avance et qui vise à élargir les connaissances ou à améliorer les compétences des travailleurs. La formation est financée partiellement ou intégralement par l'entreprise (ce financement de l'entreprise pouvant se faire aussi de manière indirecte, par exemple, par le biais de contributions versées à des fonds de formation). L'apprentissage aléatoire<sup>1</sup> et la formation professionnelle initiale sont à exclure de la formation continue.

La formation professionnelle continue se subdivise en:

- 1° formation formelle
- 2° formation moins formelle ou informelle.

### 2.1. INITIATIVES EN MATIÈRE DE FORMATION À CARACTÈRE FORMEL À CHARGE DE L'EMPLOYEUR

#### 2.1.1. QU'ENTEND-ON PAR FORMATION FORMELLE?

On entend par formation professionnelle **formelle**, les cours et les stages conçus par des formateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et, le cas échéant, font l'objet d'une attestation de suivi de la formation.

Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise considérée.

Une formation est considérée comme:

#### - **interne**

quand elle est conçue et gérée par l'entreprise elle-même (par exemple par le chef d'entreprise lui-même ou le responsable du personnel ou de la formation), même si elle se déroule physiquement en dehors de l'entreprise

#### - **externe**

quand elle est conçue et gérée par un organisme extérieur à l'entreprise considérée (par exemple des organismes privés ou publics à but lucratif ou non, tels que Bruxelles Formation, le FOREM, le VDAB, l'ADG, des écoles et universités, des instituts de formation, des entreprises mères ou

---

<sup>1</sup> Il faut entendre par apprentissage aléatoire, l'apprentissage se produisant de manière naturelle dans la vie quotidienne. Il n'est ni planifié, ni intentionnel; il n'est pas lié à un lieu spécifique ou à un médiateur (enseignant/formateur) spécifique.

partenaires, des fournisseurs d'équipement, des chambres professionnelles, des organismes sectoriels comme le CEFORA, etc.) même si elle se déroule physiquement au sein de l'entreprise.

#### 2.1.2. QUELS SONT LES TRAVAILLEURS À PRENDRE EN COMPTE?

*Codes rubriques 5801 et 5811*

La formation à prendre en compte est la formation professionnelle continue et non la formation professionnelle initiale, telle que définie au point 4.1. Par conséquent, seul le personnel engagé sous contrat de travail est à prendre en considération. Les travailleurs intérimaires, les apprentis (industriels ou classes moyennes), les stagiaires et les autres personnes en possession d'un contrat de formation (par exemple les FPI - Formation Professionnelle Individuelle en entreprise) ne peuvent pas être pris en compte.

Le nombre de travailleurs formés comptabilise le nombre de travailleurs différents qui ont eu accès à une ou à plusieurs formations de type formel. Un travailleur qui a participé à plusieurs formations formelles au cours de l'exercice comptable concerné ne sera pris en compte qu'une seule fois.

#### 2.1.3. QUELLES SONT LES HEURES DE FORMATION À PRENDRE EN COMPTE?

*Codes rubriques 5802 et 5812*

Les heures de formation recensent les heures que les travailleurs ont consacrées, durant les heures de travail, à la formation professionnelle continue de type formel, telle que définie plus haut.

Dans le cas de formations dispensées partiellement pendant les heures de travail et partiellement en dehors de ces heures de travail, seule la partie dispensée pendant les heures de travail doit être prise en considération.

#### 2.1.4. QUELS SONT LES COÛTS À PRENDRE EN COMPTE?

*Codes rubriques 5803, 58031, 58032, 58033, 5813, 58131, 58132, et 58133*

Le total des coûts à prendre en considération représente la somme des coûts bruts directement liés à la formation et des cotisations versées destinées à financer des formations, déduction faite des subventions reçues.

##### 2.1.4.1. Les coûts bruts directement liés à la formation

- Pour toutes les formations
  - *rémunérations des travailleurs en formation* (rémunérations brutes et charges sociales) pendant la durée de formation. Il s'agit d'appliquer à la totalité de la rémunération annuelle d'un salarié (ou au salaire théorique moyen correspondant à sa catégorie dans l'entreprise), le rapport entre le nombre d'heures de formation suivies dans l'année et le total des heures prestées rémunérées. A défaut, la meilleure approximation de ce coût est obtenue en multipliant le coût horaire moyen par le nombre d'heures de travail consacrées à la formation
  - le cas échéant, *frais de déplacement et d'hébergement* des participants directement liés aux formations.

A ces coûts généraux, il convient d'ajouter les frais spécifiques aux formations internes ou externes décrits ci-dessous.

- Pour les formations internes
  - *rémunérations du personnel affecté à la formation* (rémunérations brutes et charges sociales)  
sont concernées:
    - . les personnes qui dispensent la formation à temps plein ou à temps partiel (dans ce cas, seuls les frais liés aux heures passées à préparer les cours et à enseigner sont à prendre en considération)
    - . les personnes qui sont chargées de l'organisation ou de l'administration des formations, à temps plein ou à temps partiel (dans ce cas, seuls les frais liés aux heures passées à organiser les formations sont à prendre en considération)
  - *frais de fonctionnement*  
il s'agit des dépenses liées:
    - . à l'entretien et à l'amortissement des locaux (par exemple les centres de formation), de l'équipement et du mobilier de formation, qu'ils soient exclusivement affectés à la formation ou partiellement (dans ce dernier cas, seuls les coûts liés aux heures consacrées à la formation doivent être pris en considération)
    - . à la logistique pédagogique des formations (acquisition ou réalisation d'ouvrages, à l'exclusion des ouvrages à caractère publicitaire).
- Pour les formations externes
  - le cas échéant, les *dépenses (droits d'inscription) facturées par l'organisme de formation* (centres de formation, formateurs externes, consultants) directement liées à la formation
  - le cas échéant, le *coût des fournitures* exclusivement liées à la formation, qui n'auraient pas été acquises par l'entreprise si la formation n'avait pas eu lieu.

#### 2.1.4.2. Les cotisations payées

Il s'agit du montant des cotisations obligatoires et/ou des versements à des fonds collectifs.

Sont, par exemple, à prendre en compte:

- la cotisation pour la formation et l'emploi des groupes à risque, versée par l'entreprise en exécution de la loi du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses. Selon le secteur, cette cotisation peut varier de 0,10 à 0,60 p.c. de la masse salariale
- les versements spécifiques (souvent exprimés en pourcentage de la masse salariale) pour la formation des travailleurs, dus en exécution d'une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise
- le versement de 0,08 p.c. de la masse salariale au fonds de financement du congé-éducation
- de même que le montant supplémentaire de 0,05 p.c. de la masse salariale versé au fonds de financement du congé-éducation dans la mesure où les efforts de formation réalisés précédemment au niveau sectoriel ont été jugés insuffisants.

#### 2.1.4.3. Les subventions reçues (à déduire des coûts)

Il s'agit des subventions provenant de fonds collectifs (par exemple les primes ou toute autre intervention financière prises en charge par les fonds de formation sectoriels) et des aides régionales (par exemple, la part prise en charge par les Régions dans les formations financées par des chèques-formation<sup>2</sup>), fédérales (par exemple les subventions reçues dans le cadre du congé-éducation) ou européennes.

---

<sup>2</sup> La subvention prise en charge par la Région, lors de l'achat au prix de 10 EUR d'un chèque-formation d'une valeur faciale de 25 EUR est égale à 15 EUR.



## 2.2. INITIATIVES EN MATIÈRE DE FORMATION À CARACTÈRE MOINS FORMEL OU INFORMEL À CHARGE DE L'EMPLOYEUR

### 2.2.1. QU'ENTEND-ON PAR FORMATION MOINS FORMELLE OU INFORMELLE?

On entend par formation professionnelle **moins formelle ou informelle** les activités d'apprentissage, autres que celles visées ci-dessus, et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par:

- un haut degré d'auto-organisation (horaire, lieu, contenu) par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants
- un contenu déterminé en fonction des besoins individuels, sur le lieu de travail, de l'apprenant
- une relation directe avec le travail ou avec le lieu de travail, mais comprenant également le fait d'assister à des conférences ou de participer à des foires commerciales, dans un but d'apprentissage.

En font partie, les formations suivantes pour autant qu'elles répondent aux critères énoncés ci-dessus:

- formation sur le tas
- tutorat, coaching, acquisition de savoir-faire
- formation axée sur la rotation du personnel, sur des échanges, des visites d'études et des détachements
- formation par la participation à des cercles de qualité ou d'apprentissage
- autoformation (ou formation ouverte) et formation à distance (lectures, cassettes, cd-rom, cours par correspondance)
- formation par la participation à des conférences, des ateliers, des foires et des exposés.

N'en font pas partie, des activités telles que:

- le brainstorming
- les séances d'information sur la stratégie de l'entreprise
- le simple accueil de nouveaux travailleurs (sans contenu formatif).

### 2.2.2. QUELS SONT LES TRAVAILLEURS À PRENDRE EN COMPTE?

*Codes rubriques 5821 et 5831*

La formation à prendre en compte est la formation professionnelle continue et non la formation professionnelle initiale, telle que définie au point 4.1. Par conséquent, seul le personnel engagé sous contrat de travail est à prendre en considération. Les travailleurs intérimaires, les apprentis (industriels ou classes moyennes), les stagiaires et les autres personnes en possession d'un contrat de formation (par exemple les FPI) ne peuvent pas être pris en compte.

Le nombre de travailleurs formés comptabilise le nombre de travailleurs différents qui ont eu accès à une ou à plusieurs formations de type informel ou moins formel. Un travailleur qui a participé à plusieurs formations de ce type au cours de l'exercice comptable concerné ne sera pris en compte qu'une seule fois.

### 2.2.3. QUELLES SONT LES HEURES DE FORMATION À PRENDRE EN COMPTE?

*Codes rubriques 5822 et 5832*

Les heures de formation recensent les heures que les travailleurs ont consacrées, durant les heures de travail, à la formation professionnelle continue de type informel ou moins formel, telle que définie plus haut.

Dans le cas de formations dispensées partiellement pendant les heures de travail et partiellement en dehors de ces heures de travail, seule la partie dispensée pendant les heures de travail doit être prise en considération.

#### 2.2.4. QUELS SONT LES COÛTS À PRENDRE EN COMPTE?

*Codes rubriques 5823 et 5833*

Le montant des coûts à prendre en considération représente les coûts nets de formation, c'est-à-dire la somme des coûts bruts directement liés à la formation, déduction faite des subventions reçues (par exemple, les primes au tutorat délivrées par certains fonds de formation sectoriels).

Les coûts bruts directement liés à la formation informelle à prendre en considération comportent:

- les *rémunérations des travailleurs en formation* (rémunérations brutes et charges sociales) pendant la durée de formation. Il s'agit d'appliquer à la totalité de la rémunération annuelle d'un salarié (ou au salaire théorique moyen correspondant à sa catégorie dans l'entreprise), le rapport entre le nombre d'heures de formation suivies dans l'année et le total des heures prestées rémunérées. A défaut, la meilleure approximation de ce coût est obtenue en multipliant le coût horaire moyen par travailleur par le nombre d'heures de travail consacrées à la formation
- le cas échéant, *les frais de déplacement et d'hébergement* des participants directement liés aux formations
- les *rémunérations du personnel qui a dispensé la formation* (rémunérations brutes et charges sociales) durant la période de la formation, qu'il s'agisse de formation sur le tas ou de tout autre type de formation informelle ou moins formelle
- le cas échéant, les *droits d'inscription payés* (par exemple pour la participation aux foires, ateliers, conférences,...)
- le cas échéant, le *coût des fournitures* exclusivement liées à la formation, qui n'auraient pas été acquises par l'entreprise si la formation n'avait pas eu lieu.

### **3. INITIATIVES EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE À CHARGE DE L'EMPLOYEUR**

#### 3.1. QU'ENTEND-ON PAR FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE?

Par formation professionnelle **initiale**, on entend la formation délivrée aux personnes occupées dans le cadre de systèmes alternant formation et travail en entreprise et ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un certificat officiel. Pour qu'on puisse parler de formation initiale, les critères suivants doivent être remplis:

- l'objectif de la formation est l'acquisition d'un diplôme ou d'un certificat officiel répertorié
- l'activité principale de la personne doit être la formation; le cursus doit au moins partiellement comprendre un volet travail
- la durée de la formation est d'au moins six mois.

Des dispositifs tels que les contrats d'apprentissage industriel, la convention d'insertion professionnelle, la formation au patronat (classes moyennes) relèvent de cette catégorie de formation.

#### 3.2. QUELS SONT LES TRAVAILLEURS À PRENDRE EN COMPTE?

*Codes rubriques 5841 et 5851*

Sont visés: les apprentis (industriels ou classes moyennes), les stagiaires et les autres personnes en possession d'un contrat de formation (par exemple les contrats de Formation Professionnelle Individuelle en entreprise).

### 3.3. QUELLES SONT LES HEURES DE FORMATION À PRENDRE EN COMPTE?

*Codes rubriques 5842 et 5852*

Le nombre d'heures de formation correspond au nombre total d'heures que les personnes concernées passent dans l'entreprise, indépendamment du fait qu'elles contribuent ou non au processus de production. Les heures non prestées dans l'entreprise (par exemple, les heures passées à l'institut de formation) n'entrent pas en ligne de compte.

### 3.4. QUELS SONT LES COÛTS À PRENDRE EN COMPTE?

*Codes rubriques 5843 et 5853*

Le montant à prendre en considération représente les coûts nets de formation, c'est-à-dire la somme des coûts bruts directement liés à la formation, déduction faite des subventions reçues.

#### 3.4.1. LES COÛTS BRUTS DIRECTEMENT LIÉS À LA FORMATION

- *rémunérations, indemnités ou allocations payées par l'employeur aux personnes qui suivent une formation professionnelle initiale* (rémunérations brutes et charges sociales)
- *rémunérations du personnel affecté à la formation* (rémunérations brutes et charges sociales): sont essentiellement concernées les personnes qui dispensent la formation à temps plein ou à temps partiel (dans ce cas, seuls les frais liés aux heures passées à dispenser la formation initiale sont à prendre en considération)
- *frais de fonctionnement*; il s'agit des dépenses liées:
  - . à l'entretien et à l'amortissement des locaux (par exemple les centres de formation), de l'équipement et du mobilier de formation, qu'ils soient exclusivement affectés à la formation ou partiellement (dans ce cas, seuls les coûts liés aux heures consacrées à la formation doivent être pris en considération)
  - . à la logistique pédagogique des formations (acquisition ou réalisation d'ouvrages, à l'exclusion des ouvrages à caractère publicitaire)
- le cas échéant, *droits d'inscription des personnes qui suivent une formation initiale*, à concurrence du montant pris en charge par l'entreprise
- *coût des fournitures* exclusivement liées à la formation, qui n'auraient pas été acquises par l'entreprise si la formation n'avait pas eu lieu.

#### 3.4.2. LES SUBVENTIONS REÇUES (À DÉDUIRE DES COÛTS)

Il s'agit des subventions provenant de fonds collectifs (par exemple les primes ou toute autre intervention financière prises en charge par les fonds de formation sectoriels) et des aides régionales, fédérales ou européennes. A titre d'exemple, le bonus de tutorat qui est attribué pendant maximum trois années de formation d'un même cycle de formation en alternance et s'élève à 500 EUR à la fin de la première ou deuxième année de formation et à 750 EUR à la fin de la troisième année de formation, doit être déduit des coûts directs de formation, pour obtenir la rubrique du coût net supporté par l'entreprise.

**ANNEXE**

**RENSEIGNEMENTS SUR LES FORMATIONS POUR LES TRAVAILLEURS AU COURS DE L'EXERCICE**

	Codes	Hommes	Codes	Femmes
<b>Initiatives en matière de formation professionnelle continue à caractère formel à charge de l'employeur</b>				
Nombre de travailleurs concernés .....	5801	.....	5811	.....
Nombre d'heures de formation suivies .....	5802	.....	5812	.....
Coût net pour l'entreprise .....	5803	.....	5813	.....
dont coût brut directement lié aux formations .....	58031	.....	58131	.....
dont cotisations payées et versements à des fonds collectifs .....	58032	.....	58132	.....
dont subventions et autres avantages financiers reçus (à déduire) .....	58033	.....	58133	.....
<b>Initiatives en matière de formation professionnelle continue à caractère moins formel ou informel à charge de l'employeur</b>				
Nombre de travailleurs concernés .....	5821	.....	5831	.....
Nombre d'heures de formation suivies .....	5822	.....	5832	.....
Coût net pour l'entreprise .....	5823	.....	5833	.....
<b>Initiatives en matière de formation professionnelle initiale à charge de l'employeur</b>				
Nombre de travailleurs concernés .....	5841	.....	5851	.....
Nombre d'heures de formation suivies .....	5842	.....	5852	.....
Coût net pour l'entreprise .....	5843	.....	5853	.....