

Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (APCB - PC 200)	Commission Paritaire Auxiliaire pour les Employés (CPAE - CP 200)
PROTOCOLAKKOORD VAN 18 DECEMBER 2025 VOOR DE PERIODE 2025-2026	PROTOCOLE D'ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2025 POUR LA PÉRIODE 2025-2026
Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC 200) en is gesloten in het kader en met naleving van het Koninklijk Besluit van 12 september 2025 tot uitvoering van artikel 7, §1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.	Cet accord s'applique aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CP 200) et est conclu dans le cadre et conformément à l'Arrêté Royal du 12 septembre 2025 portant exécution de l'article 7, §1 ^{er} de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.
Eindejaarspremie	Prime de fin d'année
Met ingang van 1 januari 2026 zullen verschillende wijzigingen worden aangebracht aan de Cao van 9 juni 2016 (134421/CO/200) betreffende de eindejaarspremie: - Artikel 4: vervanging van de huidige tekst door volgende tekst: <i>“Het bedrag van de premie mag worden herleid naar rato van de afwezigheden in de loop van het jaar, die niet voortspruiten uit de toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen inzake jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, kort verzuim, vaderschapsverlof, betaald educatief verlof, syndicaal verlof, beroepsziekte, arbeidsongeval, bevallingsrust, profylactisch verlof, <u>5 dagen tijdelijke werkloosheid op grond van werkgebrek wegens economische oorzaken of tijdelijke werkloosheid wegens overmacht</u>, en van 60 dagen ziekte of ongeval.”</i>	À partir du 1^{er} janvier 2026, plusieurs modifications seront apportées à la Cct du 9 juin 2016 (134421/CO/200) relative à la prime de fin d'année: - Article 4 : remplacement du texte actuel par le texte suivant : <i>« Le montant de la prime peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que celles résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés légaux, de petits chômages, de congé de paternité, de congé-éducation payé, de congé syndical, de maladie professionnelle, d'accident de travail, de repos d'accouchement, de congé prophylactique, <u>5 jours de chômage temporaire pour manque de travail en raison de cause économique ou chômage temporaire pour cause de force majeure</u>, et de 60 jours de maladie ou d'accident. »</i>

- Artikel 5, 2^{de} lid, eerste opsommingsteken: vervanging van de huidige tekst door volgende tekst: <i>“de bedienden, die behalve om dringende reden, door de werkgever in de loop van het jaar werden ontslagen (<u>ook indien deze daarna de tegenopzegging benutten</u>);”</i> - Artikel 5, 3^{de} lid: vervanging van de huidige tekst door volgende tekst: <i>“Hebben recht op een premie naar rato van de prestaties van het lopende werkjaar, de bedienden die in de loop van het jaar, zelf ontslag hebben genomen of van wie de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd en voor zover zij een anciënniteit in het bedrijf van <u>minstens 3 jaar</u> kunnen bewijzen.”</i>	- Article 5, alinéa 2, premier tiret: remplacement du texte actuel par le texte suivant : <i>«les employés licenciés, sauf pour motif grave, par l’employeur en cours d’année (<u>même s’ils font ensuite usage d’un contre-préavis</u>) ; »</i> - Article 5, alinéa 3: remplacement du texte actuel par le texte suivant : <i>« Ont droit à une prime calculée au prorata des prestations de l’exercice en cours, les employés qui ont démissionné ou dont le contrat a pris fin d’un commun accord au cours de l’exercice, et ce, pour autant qu’ils puissent justifier d’une ancienneté dans l’entreprise <u>d’au moins 3 ans.</u> »</i>
Inzake de “60 dagen ziekte of ongeval” vervat in artikel 4 van de Cao van 9 juni 2016 (134421/CO/200) betreffende de eindejaarspremie zullen de sociale partners twee unanieme interpretatienota’s opnemen als bijlage bij de cao met het oog op een uniforme benadering en berekening van de eindejaarspremie.	En ce qui concerne les « 60 jours de maladie ou d’accident » prévus à l’article 4 de la Cct du 9 juin 2016 (134421/CO/200) relative à la prime de fin d’année, les partenaires sociaux joindront deux notes interprétatives unanimes en annexe à la cct afin d’assurer une approche et un calcul uniformes de la prime de fin d’année.
Tijdskrediet	Crédit-temps
Verlenging van het stelsel van tijdskrediet (inclusief het stelsel van tijdskrediet met motief), alsook de stelsels landingsbanen 1/5^{de} vanaf 55 jaar en halftijds vanaf 55 jaar voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 alsook voor de periode van 1 januari 2028 tot en met 30 juni 2029.	Prolongation du système de crédit-temps (en ce compris le système de crédit-temps avec motif) ainsi que les systèmes de crédit-temps de fin de carrière à 1/5^{ème} à partir de 55 ans et mi-temps à partir de 55 ans pour la période du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027 ainsi que pour la période du 1^{er} janvier 2028 au 30 juin 2029.
Behoud van de bijkomende uitkering voor rekening van het Sociaal Fonds voor de bedienden die een landingsbaan 1/5^{de} starten vanaf 60 jaar of later alsook voor de bedienden die, cf. de Cao nr. 179 en vervolgens de Cao nr. 180 van de NAR (lange loopbaan 35 jaar, zwaar beroep en 20 jaar	Maintien de l’allocation complémentaire à charge du Fonds Social pour les employés qui débutent un crédit temps de fin de carrière à 1/5^{ème} à partir de 60 ans ou plus tard ainsi que pour les employés qui, cf. Cct n° 179 et ensuite Cct n° 180 du CNT (carrière longue 35 ans, métier

nachtarbeid), een landingsbaan 1/5 ^{de} starten vanaf 55 jaar of later, en dit voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 alsook voor de periode van 1 januari 2028 tot en met 30 juni 2029.	lourd et 20 ans de travail de nuit) débutent un crédit temps de fin de carrière à 1/5 ^{ème} à partir de 55 ans ou plus tard, et ce pour la période allant du 1 ^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027 ainsi que pour la période du 1 ^{er} janvier 2028 au 30 juin 2029.
Verlenging van de aanmoedigingspremies van de Vlaamse Gemeenschap.	Prolongation des primes d'encouragement de la Communauté flamande.
Re-integratie	Réintégration
Afwezigheid door langdurige ziekte heeft een hoge impact voor de werkgever, voor de sociale zekerheid en voor de maatschappij, maar zeker ook voor de arbeidsongeschikte bediende zelf. Hoe langer iemand arbeidsongeschikt is, hoe hoger de drempel veelal wordt om opnieuw duurzaam aan de slag te gaan. Re-integratie bij de werkgever, of het faciliteren van de werkhervatting van bedienden na een (langdurige) herstelperiode bij ziekte of ongeval, of die een specifieke gezondheidsproblematiek hebben, is dan ook van het grootste belang. In dit kader wensen de sociale partners het reglementair kader extra in het voetlicht te plaatsen door de werkgevers en bedienden in de sector via het Sociaal Fonds PC 200 good practices, instrumenten, etc. aan te reiken alsook een brede campagne rond de problematiek te organiseren. De raad van beheer van het Sociaal Fonds PC 200 zal zich over de concrete invulling buigen. De responsabiliseringsbijdrage voor 2023, 2024 en 2025 zal als (begin van) financiering kunnen dienen; een collectieve arbeidsovereenkomst zal daartoe worden afgesloten. De sociale partners richten zich ook tot CEVORA om de problematiek in haar opleidingsaanbod afdoende aan bod te laten komen.	L'absence pour maladie de longue durée a un impact élevé pour l'employeur, pour la sécurité sociale et pour la société, mais certainement aussi pour l'employé malade lui-même. Plus une personne est longtemps incapable de travailler, plus le retour durable au travail devient difficile. La réintégration auprès de l'employeur, ou la facilitation de la reprise du travail des employés après une (longue) période de convalescence en cas de maladie ou d'accident, ou en cas de problèmes de santé spécifiques, est donc d'une importance capitale. Dans ce contexte, les partenaires sociaux souhaitent mettre en lumière le cadre réglementaire en fournissant aux employeurs et aux employés du secteur de bonnes pratiques, instruments, etc., via le Fonds Social CP 200, ainsi qu'en organisant une vaste campagne sur ce sujet. Le comité de gestion du Fonds Social CP 200 examinera la mise en œuvre concrète. La cotisation de responsabilisation de 2023, 2024 et 2025 pourra servir de (début de) financement; Une convention collective de travail sera conclue à cette fin. Les partenaires sociaux se tournent également vers CEFORA pour s'assurer que la question soit traitée de manière adéquate dans son offre de formation.

Klein verlet (rouwverlof)	Petit chômage (congé de deuil)
In twee specifieke en strikt afgelynde situaties van klein verlet (rouwverlof) zullen op het niveau van de sector vanaf 1 januari 2026 2 dagen worden toegevoegd aan de duur van de afwezigheid voorzien in het Koninklijk Besluit van 28 augustus 1963 [betreffende het behoud van het normaal loon van werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten], waarop de bediende recht heeft om, met behoud van zijn normale wedde, afwezig te blijven van het werk. - Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner van de bediende, van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner: 12 dagen (10 + <u>2</u>), waarvan 3 dagen door de bediende te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 9 dagen (7 + <u>2</u>) door de bediende te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken op vraag van de bediende mits een akkoord van de werkgever. - Overlijden van de vader of moeder van de bediende of van zijn echtgeno(o)te of wettelijk samenwonende partner: 5 dagen (3 + <u>2</u>) waarvan 3 dagen door de bediende te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 2 dagen door de bediende te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken op vraag van de bediende mits een akkoord van de werkgever.	Dans deux situations de petit chômage (congé de deuil) spécifiques et strictement définies, 2 jours seront ajoutés au niveau sectoriel à partir du 1^{er} janvier 2026 à la durée de l'absence prévue dans l'Arrêté Royal du 28 août 1963 [relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles], à laquelle l'employé a droit pour s'absenter du travail tout en conservant son salaire normal. - Décès du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) légal(e) de l'employé, d'un enfant de l'employé ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) légal(e): 12 jours (10 + <u>2</u>), dont 3 jours à choisir par l'employé, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 9 jours (7 + <u>2</u>) à choisir par l'employé dans l'année qui suit le jour du décès. Il peut être dérogé aux deux périodes durant lesquelles ces jours doivent être pris, à la demande de l'employé, sous réserve de l'accord de l'employeur. - Décès du père ou de la mère de l'employé ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) légal(e): 5 jours (3 + <u>2</u>) dont 3 jours à choisir par l'employé, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 2 jours à choisir par l'employé dans l'année qui suit le jour du décès. Il peut être dérogé à la période durant laquelle ces jours doivent être pris, à la demande de l'employé, sous réserve de l'accord de l'employeur.

De Cao van 9 juni 2016 (134428/CO/200) betreffende gerechtvaardigde afwezigheden zal worden aangepast overeenkomstig het reglementair kader en bovenstaande ingreep.	La Cct du 9 juin 2016 (134428/CO/200) relative aux absences justifiées sera adaptée conformément au cadre réglementaire et à l'intervention susmentionnée.
Telewerk	Télétravail
De sociale partners moedigen de ondernemingen aan om, wanneer zij telewerk implementeren of het kader inzake telewerk fundamenteel wijzigen, dit op te nemen in de sociale dialoog op ondernemingsniveau. Topics die daarbij aan bod kunnen komen zijn: het vrijwillig karakter; de beschrijving van de uit te voeren taken in het kader van telewerk; een eventuele telewerkvergoeding; eventuele specifieke of aanvullende arbeidsvoorwaarden; de organisatie van het telewerk; de apparatuur en technische ondersteuning; de bescherming van de gegevens; veiligheid en gezondheid; de opleidingsfaciliteiten voor o.m. de telewerker en mogelijkheden tot loopbaanontwikkeling; alsook de collectieve rechten.	Les partenaires sociaux encouragent les entreprises, quand elles implémentent le télétravail ou modifient fondamentalement le cadre du télétravail, à aborder le sujet dans le cadre du dialogue social au niveau de l'entreprise. Les sujets qui peuvent être abordés à cette occasion sont : le caractère volontaire ; la description des tâches à réaliser dans le cadre du télétravail ; une éventuelle indemnité de télétravail ; les conditions de travail spécifiques ou complémentaires éventuelles ; l'organisation du télétravail ; l'équipement et l'assistance technique ; la protection des données ; la sécurité et la santé ; les possibilités de formation, notamment pour le télétravailleur, et les possibilités d'évolution de carrière ; ainsi que les droits collectifs.
Artificiële intelligentie (AI)	Intelligence artificielle (IA)
Inleiding De sociale partners onderstrepen dat digitalisering en artificiële intelligentie (AI) nieuwe perspectieven openen voor de manier waarop we werken en samenwerken. Deze evoluties versterken het potentieel van ondernemingen en werknemers om te groeien en zich te ontwikkelen, onder meer door meer ruimte te creëren voor productiviteit, innovatie, efficiëntie en kwaliteitsvol werk. Tegelijkertijd brengen deze veranderingen uitdagingen met zich mee, onder meer op het vlak van vaardigheden, werkorganisatie, welzijn en vertrouwen. AI zal onvermijdelijk een invloed hebben op functies, taken en werkprocessen, en kan leiden tot verschuivingen in de organisatie van werk.	Introduction Les partenaires sociaux soulignent que la numérisation et l'intelligence artificielle (IA) ouvrent de nouvelles perspectives pour la manière dont nous travaillons et collaborons. Ces évolutions renforcent le potentiel des entreprises et des travailleurs à croître et à se développer, notamment en offrant davantage d'espace à la productivité, l'innovation, l'efficacité et un travail de qualité. En même temps, ces changements s'accompagnent de défis, notamment en matière de compétences, d'organisation du travail, de bien-être et de confiance. L'IA aura inévitablement un impact sur les fonctions, les tâches et les processus de travail, et pourra entraîner des évolutions dans l'organisation du travail.

Hoewel AI veel potentieel biedt, wordt deze technologie binnen veel Belgische ondernemingen nog niet volledig benut. Deze aanbeveling wil bijdragen aan een groter bewustzijn en een verantwoorde en mensgerichte ondersteuning van het gebruik van AI, zodat organisaties en werknemers de voordelen verder kunnen benutten. De sociale partners raden de ondernemingen en hun werknemers aan om voor een mensgerichte en duurzame invulling van digitalisering en AI in te zetten op kennisvergaring, opleiding, overleg, transparantie, welzijn, en vertrouwen.	Bien que l'IA offre de nombreuses opportunités, cette technologie n'est pas encore pleinement exploitée dans de nombreuses entreprises belges. La présente recommandation vise à renforcer la sensibilisation et à soutenir un usage responsable et centré sur l'humain de l'IA, afin que les organisations et les travailleurs puissent bénéficier davantage de ses avantages. Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises et à leurs travailleurs de favoriser une approche humaine et durable de la numérisation et de l'IA, en mettant l'accent sur l'acquisition de connaissances, la formation, le dialogue, la transparence, le bien-être et la confiance.
Opleiding en ontwikkeling De wil om kennis te vergaren en zichzelf te ontwikkelen zijn centrale hefboomen voor een succesvolle en mensgerichte digitale transitie. Door digitalisering te benaderen als een gezamenlijk leerproces, kunnen werkgevers en werknemers samen zorgen voor een mensgerichte, veerkrachtige en competitieve sector. Het is essentieel om op alle niveaus binnen de onderneming blijvend te investeren in het verwerven van kennis en in het benutten van leerkansen. Zowel technische vaardigheden (digitale tools, AI-gebruik) als sociale vaardigheden (samenwerking, communicatie, ethiek) zijn essentieel. Binnen organisaties kunnen werknemers met een sterke interesse en expertise in AI een bijzondere rol opnemen als aandrijvers of ambassadeurs van innovatie. Zij kunnen collega's inspireren, ondersteunen en goede praktijken delen. Deze expertise kan op alle niveaus binnen de onderneming aanwezig zijn en verdient erkenning en ondersteuning. Een positieve en waarderende benadering van AI-gebruik, waarbij werknemers erkenning krijgen voor hun inzet voor verantwoorde innovatie en productiviteitsverbetering, versterkt vertrouwen en betrokkenheid. Door werknemers actief te	Formation et développement La volonté d'acquérir des connaissances et de se développer constituent des leviers essentiels pour une transition numérique réussie et centrée sur l'humain. En abordant la numérisation comme un processus d'apprentissage partagé, employeurs et travailleurs peuvent ensemble contribuer à une approche humaine, résiliente et compétitive du secteur. Il est essentiel d'investir en permanence à tous les niveaux de l'entreprise dans l'acquisition de connaissances et l'exploitation des opportunités d'apprentissage. Les compétences techniques (outils numériques, utilisation de l'IA) sont tout aussi essentielles que les aptitudes sociales (collaboration, communication, éthique). Au sein des organisations, les travailleurs manifestant un intérêt marqué et une expertise en IA peuvent jouer un rôle particulier comme moteurs ou ambassadeurs de l'innovation. Ils peuvent inspirer leurs collègues, offrir un soutien et partager de bonnes pratiques. Cette expertise peut exister à tous les niveaux de l'entreprise et mérite d'être reconnue et soutenue. Une approche positive et valorisante de l'usage de l'IA, accordant une reconnaissance aux travailleurs pour leur engagement en faveur d'une innovation responsable et d'une amélioration de la productivité, renforce la

betrekken bij het gebruik van technologie en hen te ondersteunen in nieuwe werkvormen, groeit de motivatie om mee te werken aan de digitale transitie, ook wanneer taken of functies veranderen. CEVORA zal ondernemingen verder ondersteunen door middel van het aanbieden van opleidingen voor bedienden omtrent AI, en ondernemingen kunnen hiervoor beroep doen op hun aanbod. CEVORA zal ondernemingen ook aanmoedigen om in te zetten op bedrijfsspecifieke toepassingen en hen hierin ondersteunen, o.a. via het premiestelsel.	confiance et l'implication. En associant activement les travailleurs à l'usage de la technologie et en les soutenant dans de nouvelles formes de travail, la motivation à contribuer à la transition digitale augmente, même lorsque certaines tâches ou fonctions évoluent. CEFORA continuera à soutenir les entreprises en proposant des formations pour les employés sur l'IA, auxquelles les entreprises peuvent faire appel. CEFORA encouragera également les entreprises à miser sur des applications spécifiques à l'entreprise et les soutiendra, entre autres via le système des primes.
Dialogoog en transparantie De sociale partners raden aan om bij nieuwe AI-systemen die belangrijke collectieve gevolgen hebben voor werkgelegenheid, werkorganisatie of arbeidsvoorwaarden, deze op te nemen in de sociale dialoog binnen de onderneming, in lijn met de wettelijke verplichtingen (AI Act, CAO nr. 39, CAO nr. 81, GDPR-wetgeving, e.a.). AI-toepassingen worden het best geïntegreerd in bestaande bedrijfsprocessen, in plaats van als losse of moeilijk controleerbare projecten te functioneren. Een dergelijke geïntegreerde aanpak bevordert transparantie, zorgt ervoor dat technologische innovaties aansluiten bij de waarden en noden van de organisatie en haar werknemers, en versterkt het begrip en het vertrouwen van werknemers. Duidelijke en toegankelijke communicatie over het gebruik en de impact van AI helpt werknemers te begrijpen hoe en waarom deze technologie wordt toegepast, wat het verantwoord en effectief gebruik ondersteunt.	Dialogue et transparence Les partenaires sociaux recommandent que les nouveaux systèmes d'IA ayant des conséquences collectives importantes sur l'emploi, l'organisation du travail ou les conditions de travail fassent l'objet d'un dialogue social au sein de l'entreprise, conformément aux obligations légales (AI Act, CCT n°39, CCT n°81, RGPD, etc.). Les applications d'IA sont de préférence intégrées dans les processus existants de l'entreprise, plutôt que de fonctionner comme des projets isolés ou difficilement contrôlables. Une telle approche intégrée favorise la transparence, permet que les innovations technologiques s'alignent sur les valeurs et les besoins de l'organisation et de ses travailleurs, et renforce la compréhension et la confiance des travailleurs. Une communication claire et accessible sur l'utilisation et l'impact de l'IA aide les travailleurs à comprendre comment et pourquoi cette technologie est appliquée, ce qui contribue à un usage responsable et efficace.

Mens en technologie in balans AI kan taken verlichten en processen ondersteunen, maar menselijke betrokkenheid blijft belangrijk, zeker bij gevoelige beslissingen. Een goede balans tussen technologie en menselijke ervaring versterkt de kwaliteit van beslissingen en de concurrentiekracht van de onderneming. Door AI op een geïntegreerde manier in werkprocessen op te nemen, en niet als afzonderlijke projecten, wordt de samenhang en continuïteit in de organisatie en tussen teams versterkt. Regelmatige ontwikkeling en vorming helpt werknemers om technologische veranderingen te begrijpen en zich comfortabel te voelen bij nieuwe werkvormen.	Équilibre entre l'humain et la technologie L'IA peut alléger certaines tâches et soutenir des processus, mais l'implication humaine reste importante, en particulier pour les décisions sensibles. Un bon équilibre entre la technologie et l'expérience humaine renforce la qualité des décisions et la compétitivité de l'entreprise. En intégrant l'IA de manière cohérente dans les processus de travail — et non sous forme de projets isolés — la continuité et la cohésion au sein de l'organisation et entre les équipes sont renforcées. Le développement et la formation régulière aident les travailleurs à comprendre les évolutions technologiques et à se sentir à l'aise avec de nouvelles formes de travail.
Welzijn en werkbaarheid AI kan bijdragen aan efficiënter werk, maar het is wenselijk oog te hebben voor de impact op werk en welzijn. Opleidingen rond digitale geletterdheid, veerkracht en gezond omgaan met technologie kunnen het welzijn ondersteunen. Door ervaringen uit te wisselen, kunnen organisaties een werkbare balans vinden die zowel productiviteit als werkbaarheid bevordert.	Bien-être et soutenabilité du travail L'IA peut contribuer à un travail plus efficace, mais il est souhaitable de garder à l'esprit son impact sur la charge de travail et le bien-être. Des formations en littératie numérique, en résilience et en usage sain de la technologie peuvent soutenir le bien-être. En échangeant leurs expériences, les organisations peuvent trouver un équilibre viable qui favorise à la fois la productivité et la qualité du travail.
Vertrouwen en gegevens Het zorgvuldig omgaan met gegevens naar privacy versterkt het vertrouwen in AI-toepassingen. Heldere afspraken binnen de organisaties kunnen helpen om misverstanden te vermijden. Heldere afspraken en bewustmakingssessies over datavergaring, -beheer en -veiligheid vergroten het draagvlak en de betrokkenheid van werknemers.	Confiance et données Une gestion consciencieuse des données et de la vie privée renforce la confiance dans les applications d'IA. Des accords clairs au sein des organisations peuvent contribuer à éviter les malentendus. Des accords transparents et des sessions de sensibilisation concernant la collecte, la gestion

	et la sécurité des données renforcent l'adhésion et l'implication des travailleurs.
Vorming	Formation
De afspraken voor de risicogroepen worden verlengd.	Les accords concernant les groupes à risque sont prolongés.
CEVORA De sociale partners wensen in de schoot van de raad van bestuur van CEVORA een strategische oefening op te zetten die de rol en positie van CEVORA in het opleidingslandschap verder verfijnt als katalysator van duurzame inzetbaarheid en toekomstgerichte competenties en als partner van andere opleidingsverstrekkers. Aanbod De sociale partners menen dat een belangrijke uitdaging ligt in het versterken van digitale competenties, waaronder het gebruik van nieuwe technologieën en artificiële intelligentie, gezien hun belang voor de wendbaarheid en competitiviteit van ondernemingen en bedienden binnen het PC 200. Digitale competenties worden gedefinieerd volgens een vierniveaumodel dat aansluit bij de Europese referentiekaders DigComp 2.2 (Digital Competence framework for Citizens) en e-CF 3.0 (European Competence Framework for ICT Professionals). Dit model biedt een gemeenschappelijk referentiekader voor de graduele ontwikkeling. - Niveau 1 - Basic Digital Literacy: basisvaardigheden om vlot te functioneren in een digitale werkomgeving. Voorbeelden: Office-toepassingen, e-mail en digitale samenwerkingstools.	CEFORA Les partenaires sociaux souhaitent mettre en place, au sein du conseil d'administration de CEFORA, un exercice stratégique visant à affiner davantage le rôle et la position de CEFORA dans le paysage de la formation en tant que catalyseur de l'employabilité durable et des compétences orientées vers l'avenir et en tant que partenaire d'autres opérateurs de formation. Offre Les partenaires sociaux estiment que le renforcement des compétences numériques, notamment l'utilisation des nouvelles technologies et de l'intelligence artificielle, constitue un défi majeur, compte tenu de leur importance pour l'agilité et la compétitivité des entreprises et des employés au sein de la CP 200. Les compétences numériques sont définies selon un modèle en quatre niveaux, aligné sur les cadres européens DigComp 2.2 (Digital Competence Framework for Citizens) et e-CF 3.0 (European e-Competence Framework for ICT Professionals). Ce modèle offre un cadre de référence commun pour le développement progressif des compétences numériques. - Niveau 1 - Basic Digital Literacy : compétences de base permettant de fonctionner aisément dans un environnement de travail numérique. Exemples : applications Office, e-mail et outils de collaboration numérique.

- Niveau 2 - Intermediate Digital Skills: professionele toepassingen en methoden om efficiënter te werken. Voorbeelden: data-analyse en visualisatie, CRM- en ERP-systemen, digitale marketing. - Niveau 3 - Advanced Digital Skills: gespecialiseerde technische competenties voor het ontwikkelen en beheren van digitale oplossingen. Voorbeelden: data science, cloud computing, cybersecurity, softwareontwikkeling. - Niveau 4 - Expert & Emerging Technologies: strategische kennis en innovatie rond opkomende technologieën. Voorbeelden: AI-toepassingen en machine learning, generatieve AI-tools, blockchain-oplossingen, digital twins, duurzame IT-oplossingen (green IT). De sociale partners menen dat dit ‘vier niveaus model’ als oriëntatie- en groeikader kan dienen voor de verdere uitbouw van het opleidingsaanbod binnen PC 200. Het ondersteunt immers een coherente en toekomstgerichte benadering van digitale competentieontwikkeling, in lijn met de sterk evoluerende behoeften van ondernemingen en bedienden. Bijzondere aandacht dient verder ook besteed te worden aan duurzame re-integratie (zie eerder in dit protocolakkoord); het stimuleren van opleidingen die de toegang tot knelpuntberoepen mogelijk maken; alsook het aanmoedigen van ‘intensief tijdelijk werklozen en werkzoekenden om hun competenties te versterken.	- Niveau 2 - Intermediate Digital Skills : applications professionnelles et méthodes pour travailler plus efficacement. Exemples : analyse et visualisation de données, systèmes CRM et ERP, marketing digital. - Niveau 3 - Advanced Digital Skills : compétences techniques spécialisées pour développer et gérer des solutions numériques. Exemples : data science, cloud computing, cybersécurité, développement logiciel. - Niveau 4 - Expert & Emerging Technologies : connaissances stratégiques et innovation autour des technologies émergentes. Exemples : applications d’IA et machine learning, outils d’IA générative, solutions blockchain, jeux numériques, solutions informatiques durables (green IT). Les partenaires sociaux estiment que ce ‘modèle à quatre niveaux’ peut servir de cadre d’orientation et de croissance pour le développement futur de l’offre de formation au sein de la CP 200. Il soutient en effet une approche cohérente et orientée vers l’avenir du développement des compétences numériques, en phase avec les besoins en constante évolution des entreprises et des employés. Une attention particulière doit également être accordée à la réintégration durable (voir ci-dessus dans le présent protocole d’accord) ; la promotion de formations permettant d’accéder à des métiers en pénurie ; ainsi qu’à l’encouragement des ‘chômeurs temporaires intensifs’ et des demandeurs d’emploi à renforcer leurs compétences.
--	---

Samenwerking met partners CEVORA werkt in het vervullen van zijn opdracht nauw samen met werkgevers- en werknemersorganisaties, sectorfondsen, opleidingsverstrekkers, dienstverleners, onderwijsinstellingen en andere actoren binnen het bredere opleidingslandschap. Daarbij benadrukken de sociale partners het enorme belang van: - het afstemmen van initiatieven en creëren van synergiën met bestaande partners; - het ontwikkelen van een gedeeld en complementair opleidingsaanbod, afgestemd op de noden van ondernemingen en bedienden; - het versterken van de zichtbaarheid en benutting van dit gezamenlijk aanbod om de duurzame inzetbaarheid en competitiviteit binnen PC 200 te ondersteunen. Dit met als doel een gericht en effectief gebruik van het opleidingsaanbod dat tastbare impact creëert op de inzetbaarheid van de bedienden en de performantie van de ondernemingen.	Coopération avec les partenaires Dans le cadre de sa mission, CEFORA collabore étroitement avec les organisations patronales et syndicales, les fonds sectoriels, les organismes de formation, les prestataires de services, les établissements d'enseignement ainsi que d'autres acteurs du paysage plus large de la formation. À cet égard, les partenaires sociaux soulignent l'importance capitale : - de l'alignement des initiatives et la création de synergies avec des partenaires existants ; - du développement d'une offre de formation partagée et complémentaire, alignée sur les besoins des entreprises et des employés ; - du renforcement de la visibilité et de l'utilisation de cette offre commune pour soutenir l'employabilité durable et la compétitivité au sein de la CP 200. L'objectif est d'utiliser de manière ciblée et efficace l'offre de formation afin d'avoir un impact tangible sur l'employabilité des employés et les performances des entreprises.
Mobiliteit	Mobilité
Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer Met ingang van 1 januari 2026 zal de huidige tekst van artikel 3 van de Cao van 18 november 2021 (168824/CO/200) betreffende de bijdrage in de vervoerskosten worden vervangen door volgende tekst: <i>“§1. Wat het door de NMBS georganiseerd vervoer betreft, is de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs gelijk aan <u>100 procent</u> van de prijs van de treinkaart in 2^{de} klasse voor een</i>	Transports en commun publics par chemin de fer À partir du 1^{er} janvier 2026, le texte actuel de l'article 3 de la Cct du 18 novembre 2021 (168824/CO/200) concernant l'intervention dans les frais de transport sera remplacé par le texte suivant : <i>« §1. S'agissant des transports organisés par la SNCB, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est égale à <u>100 pour cent</u> du prix de la carte de train en 2^{ième} classe pour une</i>

<i>overeenstemmende afstand vanaf de eerste kilometer.</i> <i>§2.</i> <i>Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om zonder bijkomende kosten een derdebetalersregeling voor het treinvervoer af te sluiten met de NMBS, waarbij 20 procent door de overheid ten laste wordt genomen.”</i> Deze wijziging (waarbij 80 procent 100 procent wordt) wordt onlosmakelijk verbonden aan een ongewijzigd beleid inzake de mogelijkheid tot het afsluiten van een derdebetalersregeling met de NMBS die 20 procent dekt.	<i>distance correspondante à partir du premier kilomètre. »</i> <i>§2.</i> <i>Il est recommandé aux entreprises de conclure avec la SNCB, sans frais supplémentaires, un régime de tiers payant pour le transport en train, prévoyant la prise en charge de 20 pour cent par les pouvoirs publics. »</i> Cette modification (passage de 80 pour cent à 100 pour cent) est indissociable d’une politique inchangée en matière de possibilité de conclure un régime de tiers payant avec la SNCB couvrant 20 pour cent.
Fietsvergoeding Met ingang van 1 oktober 2026 zal de huidige tekst van artikel 7, §1 van de Cao van 18 november 2021 (168824/CO/200) betreffende de bijdrage in de vervoerskosten worden vervangen door volgende tekst: <i>“Voor de bedienden die regelmatige gebruik maken van de fiets om zich te verplaatsen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling wordt de werkgeververstussonkomst onder de vorm van een fietsvergoeding, met ingang van <u>1 oktober 2026</u> vastgesteld op <u>0,32 EUR</u> per effectief met de fiets afgelegde kilometer, met een maximum van <u>12,80 EUR</u> (maximum 40 kilometer heen en terug] per arbeidsdag.”</i>	Indemnité vélo A partir du 1^{er} octobre 2026, le texte actuel de l’article 7, §1 de la Cct du 18 novembre 2021 (168824/CO/200) concernant l’intervention dans les frais de transport sera remplacé par le texte suivant : <i>« Pour les employés qui utilisent régulièrement le vélo pour se déplacer entre l’adresse de leur domicile et le lieu de travail, l’intervention de l’employeur à titre d’indemnité vélo, est déterminée à partir du <u>1^{er} octobre 2026</u> à <u>0,32 EUR</u> par kilomètre réellement effectué à vélo avec un maximum de <u>12,80 EUR</u> (maximum 40 km aller-retour) par jour de travail. »</i>
Privé-vervoer Het bedrag van de jaarlijkse brutogrens voor de tegemoetkoming in het privé-vervoer (34.654 EUR), vervat in Bijlage III van de Cao van 18 november 2021 (168824/CO/200) betreffende de bijdrage in de vervoerskosten, zal op 1 januari 2026 worden aangepast.	Transport privé Le montant du plafond de la rémunération annuelle brute dont il est tenu compte pour l’intervention de l’employeur dans les moyens de transport privé (34.654 EUR), figurant à l’Annexe III de la Cct du 18 novembre 2021 (168824/CO/200) concernant l’intervention dans

Het bedrag zal voortaan elk jaar op 1 januari worden aangepast in functie van de reële evolutie van het afgevlakte gezondheidsindexcijfer en berekend als volgt: het rekenkundig gemiddelde van de afgevlakte gezondheidsindexcijfers van november en december van het jaar -1 in verhouding tot het rekenkundig gemiddelde van de afgevlakte gezondheidsindexcijfers van november en december van het jaar -2. Deze formule zal worden ingeschreven in Bijlage III en een eerste toepassing kennen op 1 januari 2027.	les frais de transport, sera adapté au 1^{er} janvier 2026. Le montant sera adapté le 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'évolution réelle de l'indice santé lissé, calculée comme suit : moyenne arithmétique des indices santé lissés de novembre et décembre de l'année -1 rapportée à la moyenne arithmétique des indices santé lissés de novembre et décembre de l'année -2. Cette formule sera inscrite à l'Annexe III et sera appliquée pour la première fois le 1^{er} janvier 2027.
De sociale partners moedigen de ondernemingen aan om in te zetten op duurzame mobiliteitsoplossingen.	Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à s'inscrire dans des solutions de mobilité durable.
Gebruik digitale communicatie door de syndicale delegatie	Utilisation communication numériques par la délégation syndicale
De sociale partners moedigen de ondernemingen aan om, wanneer zij over digitale communicatiekanalen beschikken, met de syndicale delegatie te bekijken of zij deze kanalen kunnen benutten, en indien zo, volgens welke modaliteiten.	Les partenaires sociaux encouragent les entreprises, lorsqu'elles disposent de moyens de communication numériques, à examiner avec la délégation syndicale si ces canaux peuvent être utilisés et, le cas échéant, selon quelles modalités.
Bijdrage Sociaal Fonds	Cotisation Fonds Social
De bijdrage van de werkgevers aan het Sociaal Fonds bepaald op 0,23% van de brutolonen van de bedienden van de ondernemingen, wordt verlengd voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.	La cotisation des employeurs au Fonds Social, fixée à 0,23% des salaires bruts des employés des entreprises, est prolongée pour la période du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027.

Sociale vrede	Paix sociale
De in het PC 200 vertegenwoordigde vakorganisaties verbinden zich ertoe om tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van het paritair comité en van de ondernemingen in verband met de materies die in deze overeenkomst zijn vervat.	Les organisations syndicales représentées au sein de la CP 200 s'engagent à ne pas introduire pendant la durée de validité de la convention, des revendications supplémentaires au niveau de la commission paritaire et des entreprises concernant les matières reprises dans la présente convention.
Duur	Durée
Dit akkoord heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2025 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2026, tenzij anders bepaald.	Cet accord produit ses effets à partir du 1 ^{er} janvier 2025 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026, sauf dispositions contraires.