

2000000

AANVULLEND PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN

Tijdens de vergadering van 18/11/2021

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd het sociale akkoord gesloten :

Protocolakkoord 2021-2022

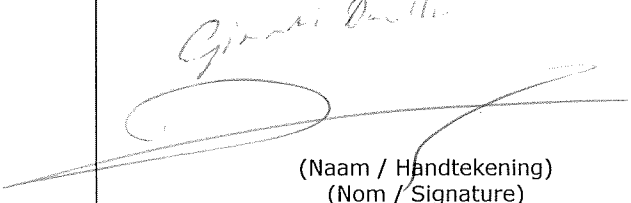
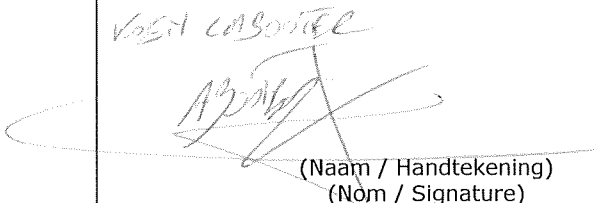
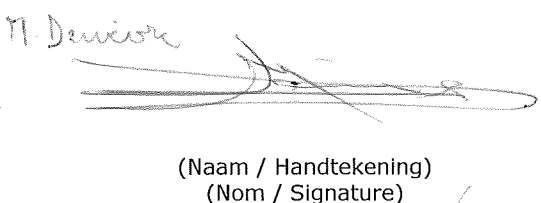
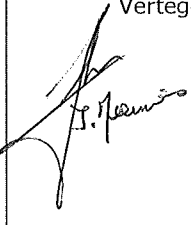
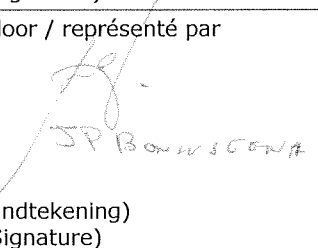
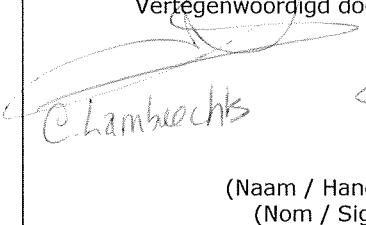
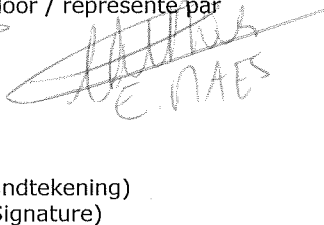
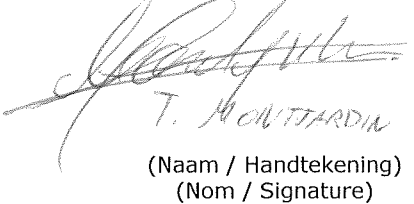
2000000

COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR EMPLOYES

En sa séance du 18/11/2021

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, l'accord social de travail a été conclu :

Protocole d'accord 2021-2022

VERBOND VAN BELGISCHE ONDERNEMINGEN FEDERATION DES ENTREPRISES DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
UNIE VAN ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS UNIE VAN ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
UNION DES CLASSES MOYENNES NATIONAL	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par   (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par   (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)

AANVULLEND PARITAIR COMITÉ VOOR DE BEDIENDEN - PC 200	COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR LES EMPLOYÉS - CP 200
ONTWERP VAN PROTOCOLAKKOORD 2021-2022	PROJET DE PROTOCOLE D'ACCORD 2021-2022
26 OKTOBER 2021	26 OCTOBRE 2021
Dit ontwerpakkoord is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden die onder de bevoegdheid vallen van het Aanvullend Paritair Comité voor bedienden en is gesloten in het kader en met naleving van het KB van 30 juli 2021 tot uitvoering van art. 7 §1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.	Ce projet d'accord s'applique aux employeurs et aux employés ressortissant à la Commission Paritaire Auxiliaire pour employés et est conclu dans le cadre et en respectant l'AR du 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7 § 1er de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.
Lonen	Salaires
<ul style="list-style-type: none"> • Verhoging van de sectorale minimumloonschalen met 0,4% met ingang van 01/12/2021. • Verhoging van de reële bruto maandlonen met 0,4% met ingang van 01/12/2021. <p>De hierboven vermelde verhoging van de reële bruto maandlonen is niet van toepassing op de bedienden die in de periode 2021-2022 volgens de modaliteiten eigen aan de onderneming effectieve loonsverhogingen en/of andere voordelen in koopkracht krijgen die gelijkwaardig zijn.</p> <p>Eenmalige premies kunnen worden aangerekend voor zover zij toegekend zijn in de periode 2021-2022. De bruto-loonsverhoging van 0,4% of het gelijkwaardig voordeel moet recurrent zijn vanaf uiterlijk 1/1/2023.</p> <p>De verhogingen van het loon en/of voordelen in koopkracht, van welke aard ook, worden per bediende aangerekend voor hun totale kost op de loonkost (bruto + patronale RSZ) van de hierboven vermelde verhoging van de reële maandlonen.</p> <p>Jaarlijkse loonsverhogingen die automatisch voortvloeien uit de toepassing van de op beroepservaring gebaseerde sectorale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des barèmes minimums sectoriels de 0,4% à partir du 01/12/2021. • Augmentation des salaires mensuels bruts effectifs de 0,4% à partir du 01/12/2021. <p>L'augmentation des salaires mensuels bruts effectifs mentionnée ci-avant ne s'applique pas aux employés qui pendant la période 2021-2022 reçoivent selon des modalités propres à l'entreprise des augmentations effectives du salaire et/ou d'autres avantages en pouvoir d'achat qui sont équivalents.</p> <p>Les primes uniques peuvent être imputées pour autant qu'elles aient été octroyées durant la période 2021-2022. L'augmentation salariale brute de 0,4% ou l'avantage équivalent doit être récurrent à partir du 1/1/2023.</p> <p>Les augmentations de salaire et/ou avantages en pouvoir d'achat de quelque nature qu'ils soient, sont à imputer par employé, pour leur coût total, sur le coût salarial (brut + cotisations ONSS patronales) de l'augmentation des salaires mensuels effectifs mentionnée ci-dessus.</p> <p>Les augmentations salariales annuelles découlant automatiquement de l'application de barèmes minimums basés sur l'expérience</p>

<p>minimumloonschalen of uit loonschalen op ondernemingsvlak gebaseerd op beroepservaring en/of anciënniteit worden niet aangerekend op de hierboven vermelde verhoging van de effectieve lonen.</p> <p>In ondernemingen met een syndicale delegatie gebeurt de toepassing van het gelijkwaardig voordeel mits bedrijfsakkoord tegen uiterlijk 30 november 2021. Het overleg heeft enkel betrekking op de toepassing van het gelijkwaardig voordeel.</p> <p>In ondernemingen zonder syndicale delegatie informeert de werkgever de bedienden schriftelijk en individueel omtrent de toepassing van het gelijkwaardig voordeel tegen uiterlijk 30 november 2021.</p>	<p>professionnelle, ou de l'application d'un barème basé sur l'expérience professionnelle et/ou l'ancienneté acquise au niveau de l'entreprise ne sont pas imputées sur l'augmentation des salaires effectifs mentionnée ci-dessus.</p> <p>Dans les entreprises ayant une délégation syndicale, l'application de l'avantage équivalent est réalisée moyennant un accord d'entreprise au plus tard le 30 novembre 2021. La concertation en entreprise ne peut porter que sur l'application de l'avantage équivalent.</p> <p>Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'employeur informe les employés par écrit et individuellement de l'application de l'avantage équivalent au plus tard le 30 novembre 2021.</p>
<p>Coronapremie</p>	<p>Prime corona</p>
<p>Een eenmalige corona premie wordt toegekend in de vorm van consumptiecheques in ondernemingen die aan de volgende twee cumulatieve voorwaarden voldoen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zij hebben een positieve bedrijfswinst (code 9901) behaald in 2019 <u>en</u> 2020 (kalenderjaar). • Hun omzet (code 70), of brutomarge (code 9900) indien de omzet niet beschikbaar is, is met ten minste 5% gestegen. <p>Indien de omzet (code 70), of de brutomarge (code 9900) indien de omzet niet beschikbaar is, met ten minste 5% is gestegen, bedraagt de coronapremie 125 euro.</p> <p>Indien de omzet (code 70), of de brutomarge (code 9900) indien de omzet niet beschikbaar is, met ten minste 10% is gestegen, bedraagt de coronapremie 250 euro.</p> <p>De stijging van omzet (code 70) of brutomarge (code 9900) dient op autonome wijze te zijn</p>	<p>Une prime corona unique est octroyée sous la forme de chèques consommation au sein des entreprises qui répondent aux deux conditions cumulatives suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elles ont réalisé un résultat d'exploitation positif (code 9901) en 2019 <u>et</u> en 2020 (années civiles). • Leur chiffre d'affaires (code 70), ou leur marge brute (code 9900) si le chiffre d'affaires n'est pas disponible, a augmenté d'au moins 5%. <p>Si le chiffre d'affaires (code 70), ou la marge brute (code 9900) si le chiffre d'affaires n'est pas disponible, a augmenté d'au moins 5%, la prime corona s'élève à 125 EUR.</p> <p>Si le chiffre d'affaires (code 70), ou la marge brute (code 9900) si le chiffre d'affaires n'est pas disponible, a augmenté d'au moins 10%, la prime corona s'élève à 250 EUR.</p> <p>L'augmentation du chiffre d'affaires (code 70) ou de la marge brute (code 9900) doit avoir été</p>

<p>behaald (dus niet 'kunstmatig' door middel van een fusie/overname).</p> <p>De premie wordt betaald aan de werknemers die op 30/11/2021 in dienst zijn, a rato van de prestaties die tussen 01/12/2020 en 30/11/2021 zijn verricht en daarmee worden gelijkgesteld (overeenkomstig de sectorale CAO inzake de eindejaarspremie). De periodes van tijdelijke werkloosheid corona worden in deze premie eveneens gelijkgesteld met effectieve prestaties.</p> <p>Voor deeltijdse bedienden wordt de premie pro rata toegekend op basis van hun arbeidsregime op 30/11/2021.</p> <p>De coronapremie wordt uitgereikt op uiterlijk 31/12/2021.</p> <p>Een coronapremie, die reeds werd toegekend op het niveau van de onderneming, wordt in mindering gebracht van de hoger vermelde bedragen.</p> <p>Een schriftelijke communicatie zal door de werkgever worden gericht aan de syndicale delegatie of bij gebrek aan de werknemers omtrent de toekenning van de premie uiterlijk op 15/12/2021.</p>	<p>réalisée de manière autonome (c'est-à-dire pas « artificiellement » par une fusion/acquisition).</p> <p>La prime est payée aux travailleurs qui sont en service le 30/11/2021, au prorata des prestations effectuées et assimilées (conformément à la CCT sectorielle relative à la prime de fin d'année) entre le 01/12/2020 et le 30/11/2021. Les périodes de chômage Corona sont également assimilées à des prestations effectives pour cette prime.</p> <p>Pour les employés à temps partiel, la prime est octroyée au prorata de leur régime de travail tel qu'en vigueur le 30/11/2021.</p> <p>La prime corona est versée au plus tard le 31/12/2021.</p> <p>Une prime corona, qui a déjà été accordée au niveau de l'entreprise, est déduite des montants ci-dessus.</p> <p>Une communication écrite sera adressée par l'employeur à la délégation syndicale ou à défaut aux travailleurs concernant l'octroi de la prime au plus tard pour le 15/12/2021.</p>
<p>Aanvullend pensioen</p>	<p>Pension complémentaire</p>
<p>Aanpassing CAO van 1/7/2019 betreffende koopkracht (Bijzondere regeling)</p> <p>In toepassing van het Interprofessioneel afsprakenkader van 8/6/2021 betreffende de aanvullende pensioenen worden de volgende wijzigingen aangebracht aan de bepalingen van de CAO van 1/7/2019 betreffende de koopkracht – bijzondere regeling:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art 5§1 2^e lid: vervanging van "31/12/2022" door "31/12/2024" en vervanging van "1/1/2025" door "1/1/2030" • Art 5§4 2^e lid: vervanging van "1/1/2025" door "1/1/2030" • Art 6§4 1^e lid: vervanging van "31/12/2022" door "31/12/2024" en vervanging van "1/1/2025" door "1/1/2030" 	<p>Adaptation CCT du 1/7/2019 sur le pouvoir d'achat (régime particulier)</p> <p>En application de l'accord social interprofessionnel du 8/6/2021 sur les pensions complémentaires les modifications suivantes sont apportées aux dispositions de la CCT du 1/7/2019 sur le pouvoir d'achat – régime particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art 5§1 2^e al: remplacement de « 31/12/2022 » par « 31/12/2024 » et remplacement de « 1/1/2025 » par « 1/1/2030 » • Art 5§4 2^e al: remplacement de « 1/1/2025 » par « 1/1/2030 » • Art 6§4 1^{er} al: remplacement de « 31/12/2022 » par « 31/12/2024 » et

	remplacement de « 1/1/2025 » par « 1/1/2030 »
Eindejaarspremie – anciënniteitsvoorwaarde - uitzendarbeid	Prime de fin d’année – condition d’ancienneté – travail intérimaire
<p>Aanpassing CAO 9/6/2016 - Art 3 – aanpassing van het 2^e streepje (voorwaarde anciënniteit) onder “De te vervullen voorwaarden zijn de volgende”:</p> <p>“Een anciënniteit hebben van tenminste zes maanden op het ogenblik van betaling van de premie. Voor de berekening van de vereiste anciënniteit van tenminste zes maanden, komt de periode van tewerkstelling als uitzendkracht in aanmerking voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend door de werknemer gelijkaardig is aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend. Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.”</p>	<p>Adaptation CCT 9/6/2016 – art 3 – adaptation du 2^e tiret (condition ancienneté) parmi « les conditions à remplir sont les suivantes » :</p> <p>« Avoir une ancienneté d’au moins six mois au moment du paiement de la prime. Pour le calcul de l’ancienneté exigée d’au moins six mois, la période d’occupation intérimaire est prise en compte si l’engagement suit la période d’occupation intérimaire et que la fonction exercée par le travailleur soit similaire à celle qu’il exerçait comme intérimaire. Chaque période d’inactivité de sept jours ou moins compte comme une période d’occupation intérimaire. »</p>
Eindeloopbaan (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage)	Fin de carrière (régime de chômage avec complément d’entreprise)
<ul style="list-style-type: none"> • Cao SWT vanaf 60 jaar in kader van 151 NAR-cao (33 jaar loopbaan waarvan 20 jaar nachtarbeid of zwaar beroep mits 10 jaar anciënniteit in de onderneming) voor de periode 1/7/2021-30/6/2023; • Cao SWT 60 jaar en lange loopbaan 40 jaar mits 10 jaar anciënniteit in de onderneming in het kader van NAR-cao 152 voor de periode 1/7/2021-30/6/2023; • Cao SWT vanaf 60 jaar in kader van NAR-cao (35 jaar loopbaan zwaar beroep mits 10 jaar anciënniteit in de onderneming) voor de periode 1/7/2021-30/6/2023. 	<ul style="list-style-type: none"> • CCT RCC à partir de 60 ans dans le cadre de la CCT 151 du CNT (33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit ou métier lourd moyennant 10 ans d’ancienneté dans l’entreprise) pour la période 1/7/2021-30/6/2023; • CCT RCC à partir de 60 ans et longue carrière de 40 ans moyennant 10 ans d’ancienneté dans l’entreprise dans le cadre de la CCT 152 du CNT pour la période 1/7/2021-30/6/2023; • CCT RCC à partir de 60 ans dans le cadre de la CCT du CNT (35 ans de carrière métier lourd moyennant 10 ans d’ancienneté dans l’entreprise) pour la période 1/7/2021-30/6/2023.
Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid	Dispense de l’obligation de disponibilité adaptée
De sector treedt ook toe tot de volgende CAO met betrekking van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid:	Le secteur adhère également aux CCT relatives aux conditions d’octroi de la dispense de l’obligation de disponibilité adaptée :

<ul style="list-style-type: none"> - CAO 153 van de NAR; - CAO 155 van de NAR. 	<ul style="list-style-type: none"> - CCT 153 du CNT ; - CCT 155 du CNT.
Tijdskrediet	Crédit-temps
Verlenging van de cao tijdskrediet (inclusief tijdskrediet met motief) voor periode 1/7/2021 tot 31/12/2023, met uitzondering voor de landingsbanen 1/5 ^e vanaf 55 jaar en halftijds vanaf 55 jaar cfr NAR-cao 156/157 voor lange loopbaan 35 jaar, zwaar beroep en 20 jaar nachtarbeid voor welke de verlenging geldt van 1/1/2021 tot 30/6/2023.	Prolongation de la CCT Crédit temps (en ce compris le crédit-temps avec motif) pour la période 1/7/2021 au 31/12/2023, à l'exception des fins de carrière 1/5 ^e à partir de 55 ans et ½ temps à partir de 55 ans cfr CCT 156/157 du CNT pour les longues carrières 35 ans, métier lourd et 20 ans travail de nuit pour lesquels la prolongation vaut du 1/1/2021 au 30/6/2023.
Behoud Premie sociaal fonds voor bedienden die 1/5 ^e eindeloopbaan starten vanaf 60 jaar, of voor bedienden die cfr NAR-cao 156/157 vanaf 55 jaar 1/5 ^e eindeloopbaan starten (lange loopbaan 35 jaar, zwaar beroep en 20 jaar nachtarbeid) vanaf 01/01/2021 – 30/6/2023.	Maintien de la Prime du fonds social pour employés qui entament une réduction fin de carrière 1/5 ^e à partir de 60 ans, ou pour les employés qui cfr. CCT CNT 156/157 à partir de 55 ans entament une réduction fin de carrière 1/5 ^e (carrière longue 35 ans, métier lourd et 20 ans travail de nuit) à partir de la période 1/1/2021 – 30/6/2023.
Verlenging van de aanmoedigingspremies van de Vlaamse Gemeenschap.	Prolongation des primes d'encouragement de la Communauté flamande.
Telewerk	Télétravail
De sociale partners moedigen de ondernemingen aan, om wanneer zij telewerk implementeren, dit gedurende de looptijd van dit akkoord op te nemen in de sociale dialoog op ondernemingsniveau.	Les partenaires sociaux encouragent les entreprises, quand elles implémentent le télétravail, à aborder le sujet pendant la période couverte par le présent accord dans le cadre du dialogue social au niveau de l'entreprise.
Eind 2022, in het kader van hun volgend akkoord, evalueren de sociale partners en bekijken ze of een kader op sectorniveau nodig is.	Fin 2022, dans le cadre de leur prochain accord, les partenaires sociaux évaluent et examinent si un cadre au niveau sectoriel est nécessaire.
De sociale partners adviseren ondernemingen die nog geen gesprek zouden hebben gehad over deconnectie, dit aan te gaan in het CPBW, binnen de haar toegewezen bevoegdheden en alle actoren te sensibiliseren over de risico inzake overdreven connectiviteit.	Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises qui n'ont pas encore eu de discussion sur la déconnexion, de l'initier au CPPT, dans le cadre des compétences qui lui sont attribuées, et de sensibiliser tous les acteurs au risque d'une connectivité excessive.
Vorming	Formation
Om het hoofd te bieden aan de evolutie van de arbeidsmarkt, aan de digitale transformatie, om een duurzame inzetbaarheid van de bedienden en de competitiviteit van de ondernemingen te verzekeren, willen de sociale partners inzetten op loopbaanlang leren en voorzien ze overeenkomstig	Pour faire face à l'évolution du marché de l'emploi, à la transformation digitale, pour assurer une employabilité durable des employés et la compétitivité des entreprises, les partenaires sociaux veulent soutenir le principe de la formation tout au long de la vie professionnelle et prévoient une trajectoire de

<p>de afspraken sectorakkoord PC 200 van 1/7/2019 met betrekking tot opleiding voor 2022-2023 in het volgend groeipad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verlenging bepalingen van CAO 1/7/2019 inzake Opleiding voor periode 2022-2023 - Mits volgende wijzigingen inzake het aantal aan te bieden opleidingsdagen: - Artikel 2 §1 : in de ondernemingen met 20 of meer werknemers gemiddelde van 6 opleidingsdagen per VTE (ipv 5 dagen) - Artikel 2§2: in de ondernemingen met minstens 10 en minder dan 20 werknemers gemiddelde van 4,5 opleidingsdagen per VTE (ipv 4 dagen) - Artikel 3§3 : in de ondernemingen met minder dan 10 werknemers gemiddelde van 4 opleidingsdagen per VTE (status quo) - Mits telkens vervanging “2020” door “2022” en “2021” door “2023” 	<p>croissance comme suit conformément aux accords sectoriels de la CP 200 du 1/7/2019 relatifs la formation pour 2022-2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prolongation des dispositions de la CCT 1/7/2019 en matière de formation pour la période 2022-2023 - Moyennant les modifications suivantes en matière de nombre de jours de formation à octroyer : - Art 2 §1 : dans les entreprises avec 20 travailleurs ou plus, en moyenne 6 jours de formation par ETP (au lieu de 5 jours) - Art 2§2 : dans les entreprises avec au moins 10 et moins de 20 travailleurs, en moyenne 4,5 jours de formation par ETP (au lieu de 4 jours) - Art 3§3 : dans les entreprises avec moins de 10 travailleurs, en moyenne 4 jours de formation par ETP (statu quo) - Moyennant modification systématique de 2020 par 2022 et de 2021 par 2023
<p>De sociale partners nemen zich voor om in de schoot van de raad van bestuur van Cevora in de 1e jaarhelft van 2022 een strategie te ontwikkelen om een groter volume van werknemersopleidingen te realiseren en het opleidingsbeleid van de ondernemingen aan te moedigen.</p> <p>Engagementen opgenomen in de sectorconvenant met Vlaanderen kunnen daarbij ook dienend zijn voor de andere landsgedeelten.</p> <p>Bijzondere aandacht gaat o.m uit naar een groter bereik van KMO's en de medewerkers ervan, een groter bereik van inactieven (en het aanmoedigen van 'intensief tijdelijk werklozen' om hun competenties te versterken), het stimuleren van opleidingen tot knelpuntberoepen, de uitrol van duaal leren, in het algemeen het uitdragen van de leercultuur, het verwerven van digitale</p>	<p>Les partenaires sociaux ont l'intention de développer une stratégie au sein du conseil d'administration de Cefora au cours du premier semestre 2022 afin de réaliser un plus grand volume de formations des travailleurs et d'encourager la politique de formation des entreprises.</p> <p>Les engagements inclus dans l'accord "sectorconvenant" avec la Flandre peuvent également servir pour les autres parties du pays.</p> <p>Une attention particulière est accordée à l'élargissement de l'accès aux PME et à leurs employés, à l'élargissement de l'accès aux personnes inactives (et à l'encouragement des « chômeurs temporaires intensifs » à renforcer leurs compétences), à la stimulation de la formation pour les métiers en pénurie, au déploiement de l'apprentissage mixte, au développement de la culture de l'apprentissage</p>

<p>competenties en het verwerven van competenties voor de functies van morgen.</p> <p>Tot slot zetten de sociale partners in op een uitbreiding van het digitaal opleidingsaanbod binnen Cevora.</p>	<p>en général, à l'acquisition de compétences numériques et à l'acquisition de compétences pour les emplois de demain.</p> <p>En conclusion les partenaires sociaux s'inscrivent en faveur de l'élargissement de l'offre des formations au numérique au sein de Cefora.</p>
Bijdrage sociaal Fonds	Cotisation Fonds social
<p>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 1/4/2022 tot en met 31/12/2023.</p> <p>De afspraken voor de risicogroepen worden verlengd.</p>	<p>La contribution des employeurs au fonds social, fixée à 0,23% des salaires bruts des employés des entreprises, est prolongée pour la période du 1/4/2022 au 31/12/2023.</p> <p>Les accords pour les groupes à risque sont prolongés.</p>
Mobiliteit	Mobilité
<p>Vanaf 1 juli 2022, zal aan een regelmatige gebruiker van de fiets voor woon-werkverkeer een fietsvergoeding van 20 cent/ effectief afgelegde km, met een max. van 8 EUR [max. 40 km heen en terug] per arbeidsdag, toegekend worden.</p> <p>De modaliteiten zijn te bepalen op ondernemingsvlak en de vergoeding is niet cumuleerbaar met andere tussenkomsten op het woonwerktraject, met uitzondering van de tussenkomst voor openbaar vervoer.</p>	<p>A partir du 1^{er} juillet 2022 une indemnité vélo de 20 cent/ km réellement effectués entre le domicile et lieu de travail, avec un max. de 8 EUR [max. 40 km aller-retour] par jour de travail, sera octroyée à l'utilisateur régulier du vélo.</p> <p>Les modalités d'octroi sont à déterminer au niveau de l'entreprise. L'indemnité n'est pas cumulable avec d'autres indemnités sur le trajet domicile-lieu de travail, à l'exception de celles qui concernent les transports en commun.</p>
<p>Privé-vervoer: vanaf 1/1/2022 wordt het bedrag van de jaarlijkse brutogrens voor de tegemoetkoming in het privé-vervoer van 27.750 EUR verhoogd tot 29.680 EUR.</p>	<p>Transport privé: à partir du 1/1/2022, le plafond de la rémunération annuelle brute de 27.750 EUR, dont il est tenu compte pour l'intervention de l'employeur dans les moyens de transport privé, est augmenté à 29.680 EUR.</p>
Werkgroep sectorale minimumloonschalen	Groupe de travail barèmes minimums sectoriels
<p>De sociale partners verbinden zich ertoe om binnen een werkgroep de mogelijkheden te onderzoeken om de sectorale minimumloonschalen beter af te stemmen op de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt.</p>	<p>Les partenaires sociaux s'engagent à examiner au sein d'un groupe de travail les possibilités de mieux adapter les barèmes minimums sectoriels à l'évolution du marché du travail.</p>
Sociale vrede	Paix sociale
<p>De in het APCB vertegenwoordigde vakorganisaties verbinden zich ertoe om tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, geen bijkomende eisen te</p>	<p>Les organisations syndicales représentées à la CPAE s'engagent à ne pas introduire pendant la durée de validité de la convention, des</p>

stellen op het niveau van het paritair comité en van de ondernemingen in verband met de materies die in deze overeenkomst zijn vervat.	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 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022, tenzij anders bepaald.	Cet accord produit ses effets à partir du 1 ^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022, sauf dispositions contraires.