

<p style="text-align: center;"><b>Paritair comité voor de vrije beroepen PC 336</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Sectorakkoord 2021-2022 22 november 2021</b></p> <p>Dit ontwerpakkoord is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die onder de bevoegdheid ressorteren van het Paritair Comité voor de vrije beroepen en is gesloten in het kader en met naleving van het Koninklijk Besluit van 30 juli 2021 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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Commission paritaire pour les professions libérales CP 336</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Accord sectoriel 2021-2022 22 novembre 2021</b></p> <p>Ce projet d'accord s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission Paritaire pour les professions libérales et est conclu dans le cadre et en respectant l'Arrêté Royal du 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, §1, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.</p>
<p style="text-align: center;"><b>1. Koopkracht</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>1. Pouvoir d'achat</b></p>
<p>§1</p> <p>Verhoging van de sectorale minimumlonen en van de effectieve bruto maandlonen met 0,4 % met ingang van 01/01/2022.</p> <p>De hierboven vermelde verhoging van de reële maandlonen is niet van toepassing op de werknemers die in de periode 2021-2022 volgens bedrijfseigen modaliteiten effectieve verhogingen van het loon en/of andere voordelen toegekend krijgen die evenwaardig zijn.</p> <p>Aanrekening van voordelen op basis van totale kost voordeel op loonkost 0,4 % verhoging per maand (bruto + patronale RSZ). De bonussen in het kader van cao nr 90 vallen buiten deze afspraak, alsook de verhogingen in toepassing van de op anciënniteit/ervaring gebaseerde automatische jaarlijkse verhogingen die voortvloeien uit een op ondernemingsvlak verworven loonschaal.</p>	<p>§1</p> <p>Augmentation des salaires minimums sectoriels et des salaires mensuels bruts effectifs de 0,4 % au 01/01/2022.</p> <p>L'augmentation des salaires mensuels réels ci-dessus ne s'applique pas aux employés qui, durant la période 2021-2022 et selon les modalités propres à l'entreprise, reçoivent des augmentations effectives de salaire et/ou d'autres avantages équivalents.</p> <p>Le calcul des avantages se fait sur la base de leur coût total et est à imputer sur l'augmentation salariale de 0,4% par mois (brut + ONSS patronal). Les bonus accordés dans le cadre de la CCT n°90 sont exclus de cet accord, de même que les augmentations en application des augmentations annuelles automatiques basées sur l'ancienneté/expérience qui découlent d'une échelle barémique élaborée au niveau de l'entreprise.</p>

<p>§2</p> <p>Voor de werknemers van de ondernemingen waarin geen regeling van loonindexering bestaat en van wie het maandloon hoger is dan het minimumloon van de sector, wordt, naast de verhoging voorzien in §1,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het maandloon op 01/01/2022 verhoogd met 1,163%, met een maximum van € 38 mits verrekening van effectieve verhogingen van het loon die in 2021 op ondernemingsvlak zijn toegekend;</li> <li>- en het maandloon op 01/01/2023 verhoogd met 1,664%, met een maximum van € 55, mits verrekening van effectieve verhogingen van het loon die in 2022 op ondernemingsvlak zijn toegekend.</li> </ul> <p>Vallen buiten deze afspraak, de verhogingen in toepassing van de op anciënniteit/ervaring gebaseerde automatische jaarlijkse verhogingen die voortvloeien uit een op ondernemingsvlak verworven loonschaal.</p>	<p>§2</p> <p>Pour les travailleurs des entreprises où aucune règle d'indexation salariale n'est prévue, et dont le salaire mensuel est plus élevé que le salaire minimum du secteur, en plus de l'augmentation prévue au §1,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le salaire mensuel est augmenté au 01/01/2022 de 1,163%, avec un maximum de € 38, moyennant déduction des augmentations effectives du salaire au niveau de l'entreprise en 2021;</li> <li>- et le salaire mensuel est augmenté au 01/01/2023 de 1,664%, avec un maximum de € 55, moyennant déduction des augmentations effectives du salaire au niveau de l'entreprise en 2022.</li> </ul> <p>Sont exclus de cet accord, les augmentations en application des augmentations annuelles automatiques basées sur l'ancienneté/expérience qui découlent d'une échelle barémique acquise au niveau de l'entreprise.</p>
<p><b>2. Coronapremie</b></p>	<p><b>2. Prime Corona</b></p>
<p>Een eenmalige Coronapremie wordt toegekend in de vorm van consumptiecheques in ondernemingen die aan de volgende twee cumulatieve voorwaarden voldoen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zij hebben een positieve bedrijfswinst (code 9901) behaald in 2019 <u>en</u> in 2020;</li> <li>- hun omzet (code 70), of brutomarge (code 9900) indien de omzet niet beschikbaar is, is met ten minste 5% gestegen in 2020 ten opzichte van 2019.</li> </ul> <p>Met 2019 en 2020 worden kalenderjaren bedoeld.</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"> <li>- elles ont réalisé un résultat d'exploitation positif (code 9901) en 2019 <u>et</u> en 2020;</li> <li>- 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% en 2020 par rapport à 2019.</li> </ul> <p>Les périodes 2019 et 2020 font référence aux années civiles correspondantes.</p>

<p>De coronapremie bedraagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 125 EUR, indien de omzet (code 70), of de brutomarge (code 9900) indien de omzet niet beschikbaar is, met ten minste 5% is gestegen in 2020 ten opzichte van 2019;</li> <li>- 250 EUR indien de omzet (code 70), of de brutomarge (code 9900) indien de omzet niet beschikbaar is, met ten minste 10% is gestegen in 2020 ten opzichte van 2019.</li> </ul> <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. [Met effectieve prestaties worden gelijkgesteld de periodes van niet-werken die volgen 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 en bevallingsrust en van 60 dagen ziekte of ongeval. Daar wordt nog aan toegevoegd de periodes van tijdelijke werkloosheid overmacht Corona.]</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 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.</p>	<p>La prime Corona s'élève à:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 125 EUR, si le chiffre d'affaires (code 70), ou la marge brute (code 9900) lorsque le chiffre d'affaires n'est pas disponible, a augmenté d'au moins 5% en 2020 par rapport à 2019;</li> <li>- 250 EUR, si le chiffre d'affaires (code 70), ou la marge brute (code 9900) lorsque le chiffre d'affaires n'est pas disponible, a augmenté d'au moins 10% en 2020 par rapport à 2019.</li> </ul> <p>La prime est payée aux travailleurs qui sont en service le 30/11/2021, au prorata des prestations effectuées et assimilées entre le 01/12/2020 et le 30/11/2021. [Sont assimilées à des prestations effectives, les périodes d'inactivité résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles concernant les vacances annuelles, les jours fériés, les petits chômage, le congé de paternité, le congé-éducation payé, le congé syndical, la maladie professionnelle, l'accident de travail et le repos d'accouchement ainsi que 60 jours de maladie ou d'accident de la vie privée. A cela s'ajoutent les périodes de chômage temporaire force majeure Corona.]</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 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.</p>
--	--

3. Mobiliteit	3. Mobilité
<p>Vanaf 1 juli 2022, zal aan een regelmatige gebruiker van de fiets voor woon-werkverkeer een fietsvergoeding van 20 cent per effectief afgelegde km, met een max. van 8 euro (max. 40 km heen en terugreis) per werkdag, toegekend kunnen worden.</p> <p>De modaliteiten zijn te bepalen op ondernemingsvlak en de vergoeding is niet cumuleerbaar met andere tussenkomsten op het woonwerk traject, met uitzondering van de tussenkomst voor openbaar vervoer.</p>	<p>A partir du 1er juillet 2022 une indemnité vélo de 20 cents par km réellement effectués entre le domicile et lieu de travail, avec un max. de 8 euros par jour de travail (max. 40 km aller-retour), pourra être 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 indemnisation du trajet domicile-lieu de travail, à l'exception de celles qui concernent les transports en commun.</p>
4. Tijdskrediet	4. Crédit-temps
<p>Landingsbanen 1/5<sup>e</sup> cf. NAR-cao's 156 en 157 vanaf 55 jaar voor lange loopbaan 35 jaar, zwaar beroep en 20 jaar nachtarbeid mits 5 jaar anciënniteit in de onderneming vanaf 01/01/2021 t.e.m. 30/06/2023.</p> <p>Landingsbanen halftijds cf. NAR-cao's 156 en 157 vanaf 55 jaar voor lange loopbaan 35 jaar, zwaar beroep en 20 jaar nachtarbeid mits 5 jaar anciënniteit in de onderneming vanaf 01/01/2021 t.e.m. 30/06/2023.</p> <p>Cao Tijdskrediet van 01/01/2021 t.e.m. 31/12/2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tijdskrediet met motief 24 maanden voltijds of halftijds voor werknemers met minstens 3 jaar anciënniteit in de onderneming</li> <li>- Tijdskrediet met motief 36 maanden voltijds of halftijds tijdskrediet met motief voor werknemers met minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming</li> <li>- Tijdskrediet met motief 51 maanden voltijds of halftijds tijdskrediet met motief voor werknemers met minstens 8 jaar anciënniteit in de onderneming</li> </ul>	<p>Emplois fin de carrière 1/5<sup>e</sup> cfr. CCT du CNT 156 et 157 à partir de 55 ans pour une longue carrière de 35 ans, métier lourd et 20 ans de travail de nuit moyennant 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise à partir du 01/01/2021 jusqu'à 30/06/2023.</p> <p>Emplois fin de carrière ½ temps cfr. CCT du CNT 156 et 157 à partir de 55 ans pour une longue carrière de 35 ans, métier lourd et 20 ans de travail de nuit moyennant 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise à partir du 01/01/2021 jusqu'à 30/06/2023.</p> <p>CCT crédit-temps du 01/01/2021 au 31/12/2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Crédit-temps avec motif 24 mois à temps-plein ou mi-temps pour les travailleurs avec au moins 3 ans d'ancienneté de l'entreprise.</li> <li>- Crédit-temps avec motif 36 mois à temps-plein ou mi-temps pour les travailleurs avec au moins 5 ans d'ancienneté de l'entreprise.</li> <li>- Crédit-temps avec motif 51 mois à temps-plein ou mi-temps pour les travailleurs avec au moins 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise.</li> </ul>

Verlenging bestaande clause: voor niet-uitvoerende bedienden en voor bedienden die een functie uitoefenen die niet door een andere bediende in het bedrijf wordt uitgeoefend, vereist de uitoefening van het tijdskrediet de goedkeuring van de werkgever	Prolongation de la clause existante selon laquelle, pour les employés non-exécutants et les employés qui exercent une fonction qui n'est pas exercée par un autre employé dans l'entreprise, le droit au crédit-temps nécessite l'accord préalable de l'employeur.
<b>5. Aanmoedigingspremie</b>	<b>5. Prime d'encouragement</b>
Intekenen op het stelsel van de aanmoedigingspremies van de Vlaamse Gemeenschap.	Souscription au système des primes d'encouragement de la Communauté flamande.
<b>6. Opleiding</b>	<b>6. Formation</b>
Voor de ondernemingen met minstens 20 werknemers wordt op ondernemingsvlak gemiddeld 6 dagen opleiding voorzien per voltijds equivalent voor de periode 2021-2022.	Pour les entreprises ayant au moins 20 travailleurs, une moyenne de 6 jours de formation par équivalent temps-plein au niveau de l'entreprise est octroyée pour la période 2021-2022.
Voor de ondernemingen met 10 en minder dan 20 werknemers wordt op ondernemingsvlak gemiddeld 3 dagen opleiding voorzien per voltijds equivalent voor de periode 2021-2022.	Pour les entreprises entre 10 et moins de 20 travailleurs, une moyenne de 3 jours de formation par équivalent temps-plein au niveau de l'entreprise est octroyée pour la période 2021-2022.
De werkgeversbijdrage ter financiering van het Opleidingsinstituut Liberform, inclusief de risicogroepen, ten belope van 0,12% wordt verlengd t.e.m. 31/12/2023.	La cotisation patronale de 0,12% pour le financement de l'institut de formation Liberform, incluant les groupes à risques, est prolongée jusqu'au 31/12/2023.
<b>7. Functieclassificatie en sectorale minimumloonschaal</b>	<b>7. Classification des fonctions et barèmes salariaux sectoriels</b>
De werkgroep zal zijn werkzaamheden voortzetten met het oog op het opstellen van een sectorale minimumloonschaal op basis van de functieclassificatie. De effectieve invoering van de sectorale minimumloonschaal zal een onderdeel vormen van de sectorale onderhandelingen 2023-2024.	La groupe de travail poursuivra ses activités afin de mettre au point un barème minimum sectoriel sur base de la classification de fonction. L'introduction effective du barème minimum sectoriel constituera un point de la négociation sectorielle 2023-2024.

<p><b>8. Eindeloopbaan (Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag)</b></p>	<p><b>8. Fin de carrière (Régime de chômage avec complément d'entreprise)</b></p>
<p>Cao swt vanaf 60 jaar en lange loopbaan 40 jaar mits 10 jaar anciënniteit in de onderneming in het kader van NAR-cao's 151 en 152 voor de periode 30/06/2021 t.e.m. 30/06/2023.</p> <p>De sector treedt ook toe tot de NAR-cao 153 en 155 met betrekking tot de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid.</p>	<p>CCT RCC à partir de 60 ans et longue carrière 40 ans avec 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dans le cadre des CCT du CNT 151 et 152 pour la période 30/06/2021 au 30/06/2023.</p> <p>Le secteur adhère également aux CCT du CNT 153 et 155 relatives aux conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée.</p>
<p><b>9. Sociale Vrede</b></p>	<p><b>9. Paix sociale</b></p>
<p>De organisaties verbinden zich ertoe de sociale vrede te bewaren en zullen geen bijkomende eisen stellen op het niveau van het paritair comité en op het vlak van de onderneming voor de duur van dit akkoord. De sociale partners van het PC 336 bevestigen dat het niet de bedoeling is van de partijen om bestaande afspraken of gebruiken in de ondernemingen te wijzigen of ongedaan te maken. Indien daar, door het sluiten van dit sectoraal akkoord 2021-2022, in de ondernemingen conflicten over zouden ontstaan, dan kunnen deze aangekaart worden op het niveau van het paritair comité.</p>	<p>Les organisations s'engagent à maintenir la paix sociale et à ne pas introduire de revendications supplémentaires au niveau de la commission paritaire et des entreprises pendant la durée de cet accord. Les partenaires sociaux de la CP 336 confirment qu'il n'entre pas dans l'intérêt des parties de modifier ou d'annuler des accords et usages existants dans les entreprises. Si, en concluant le présent accord sectoriel 2021-2022, des conflits devaient voir le jour à ce sujet dans les entreprises, ceux-ci pourront être abordés au niveau de la commission paritaire.</p>
<p><b>10. Duur</b></p>	<p><b>10. Durée</b></p>
<p>Dit akkoord heeft uitwerking met ingang van 01/01/2021 en houdt op van kracht te zijn op 31/12/2022, tenzij anders bepaald.</p>	<p>Cet accord produit ses effets à partir du 01/01/2021 et cesse d'être en vigueur le 31/12/2022, sauf dispositions contraires.</p>