

3360000
PARITAIR COMITE VOOR DE VRIJE BEROEPEN

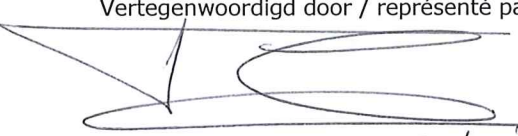
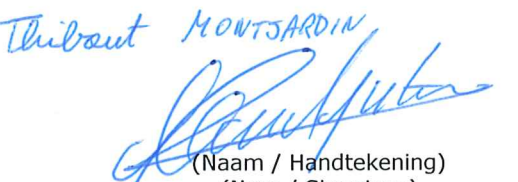
3360000
COMMISSION PARITAIRE POUR LES PROFESSIONS LIBERALES

Tijdens de vergadering van 15/12/2025

En sa séance du 15/12/2025

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd het social akkoordprotocol 2025-2026 gesloten :

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, le protocole d'accord social 2025-2026a été conclu :

VERBOND VAN BELGISCHE ONDERNEMINGEN FEDERATION DES ENTREPRISES DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature) Koen Cassefer
UNIE VAN ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS UNIE VAN ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature) Anton Smayghe
UNION DES CLASSES MOYENNES NATIONAL	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature) Mathieu Desvère
ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature) Rudy Pigeolet
ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature) Magali Verhaegen KHALADI Iamchen Iamchen
ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature) Thibaut MONTJARDIN

Paritair Comité voor de vrije beroepen (PC 336) Sectorakkoord 2025-2026 15 december 2025 Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder de bevoegdheid ressorteren van het Paritair Comité voor de vrije beroepen (PC 336) 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.	Commission Paritaire pour les professions libérales (CP 336) Accord sectoriel 2025-2026 15 décembre 2025 Cet accord s'applique aux employeurs et travailleurs ressortissant à la Commission Paritaire pour les professions libérales (CP 336) 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.
Suppletieve regeling van loonindexering voor de periode 2025-2026	Système supplétif d'indexation salariale pour la période 2025-2026
Voor de werknemers van de ondernemingen waarin geen regeling van loonindexering wordt toegepast, en van wie het maandloon hoger is dan het minimumloon van de sector, wordt, voor de periode 2025-2026: - het bedrag van het vast maandloon, begrensd op een voltijds maandloon van € 3.500, op 1 januari 2026 aangepast in functie van de reële evolutie van het afgevlakte gezondheidscijfer in het jaar 2025 berekend als volgt: het rekenkundige gemiddelde van de afgevlakte gezondheidsindexcijfers van november en december 2025 in verhouding van het rekenkundig gemiddelde van de afgevlakte gezondheidsindexcijfers van november en december 2024; - het bedrag van het vast maandloon begrensd op een voltijds maandloon van € 3.500 op 1 januari 2027 aangepast in functie van de reële evolutie van het afgevlakte gezondheidsindexcijfer in het jaar 2026 berekend als volgt: het rekenkundige gemiddelde van de afgevlakte gezondheidsindexcijfers van	Pour les travailleurs des entreprises dans lesquelles aucun système d'indexation salariale n'est appliqué, et dont le salaire mensuel est plus élevé que le salaire minimum du secteur, pour la période 2025-2026: - le montant du salaire mensuel fixe, limité à un salaire mensuel de € 3.500 pour un temps plein, est adapté au 1^{er} janvier 2026 en fonction de l'évolution réelle de l'indice santé lissé calculé en 2025 comme suit: la moyenne des indices santé lissé de novembre et décembre 2025 divisée par la moyenne des indices santé lissé de novembre et décembre 2024. - le montant du salaire mensuel fixe, limité à un montant de € 3.500 pour un temps plein, est adapté au 1^{er} janvier 2027 en fonction de l'évolution réelle de l'indice santé lissé calculé en 2026 comme suit: la moyenne des indices santé lissé de novembre et décembre 2026 divisée par la moyenne

november en december 2026 in verhouding van het rekenkundig gemiddelde van de afgevlakte gezondheidsindexcijfers van november en december 2025. Effectieve verhogingen van het loon en/of andere voordelen die in de loop van respectievelijk 2025 en 2026 werden of worden toegekend kunnen worden verrekend op de hierboven voorziene loonindexeringen. Automatische verhogingen van het loon in toepassing van een collectief vastgestelde loonschaal op ondernemingsvlak, bonussen in het kader van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van de Nationale Arbeidsraad (NAR), een koopkrachtpremie en kostenvergoedingen komen daartoe niet in aanmerking. De voordelen worden op basis van hun totale kost (bruto + patronale RSZ) aangerekend op de loonkost van de hierboven voorziene loonindexeringen.	des indices santé lissé de novembre et décembre 2025. Les augmentations effectives de salaire ou d'autres avantages accordés ou à accorder respectivement au cours des années 2025 et 2026 peuvent être décomptées des indexations salariales prévues ci-dessus. Des augmentations salariales automatiques en application d'un barème salarial fixé collectivement au niveau de l'entreprise, des bonus octroyés dans le cadre de la Convention collective de travail n° 90 du Conseil National du Travail (CNT), une prime pouvoir d'achat et des remboursements de frais ne sont pas pris en considération à cet effet. Les avantages seront décomptés du coût salarial des indexations salariales ci-dessus sur base de leur coût total (brut + cotisations patronales ONSS).
Sectoraal minimum maandloon	Salaire mensuel minimum sectoriel
Er zullen verschillende wijzigingen worden aangebracht aan de Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 september 2023 betreffende een sectoraal minimum maandloon (registratienummer: 183459/CO/336). - Met ingang van 1 januari 2026 zal een minimum instap-maandloon worden ingevoerd voor de vrije beroepsbeoefenaar die in loondienst in het vrije beroep instapt. Dit instaploon zal 103 procent van het sectoraal minimum maandloon omvatten. - Het in artikel 5 voorziene barema (o.b.v. percentages) voor de werknemer verbonden met een overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten of die is ingeschreven in een stelsel van alternerende opleiding zal met ingang van 1 januari 2026 worden afgeschaft en vervangen door een enkel minimum maandloon. Dit minimum maandloon zal 95 procent van het sectoraal minimum maandloon omvatten.	Différentes adaptations seront apportées à la convention collective de travail du 27 septembre 2023 concernant un salaire mensuel minimum sectoriel (numéro d'enregistrement: 183459/CO/336). - À partir du 1er janvier 2026, un salaire mensuel minimum d'entrée sera introduit pour le professionnel libéral qui entre dans la profession libérale en tant que salarié. Ce salaire d'entrée correspondra à 103 pour cent du salaire mensuel minimum sectoriel. - Le barème prévu à l'article 5 (basé sur des pourcentages) pour le travailleur lié par un contrat de travail d'étudiant ou inscrit dans un régime de formation en alternance sera supprimé à partir du 1er janvier 2026 et remplacé par un salaire mensuel minimum unique. Ce salaire mensuel minimum correspondra à 95 pour cent du salaire mensuel minimum sectoriel.

- Het bedrag van het in artikel 3, §1 vermelde sectoraal minimum maandloon zal op 1 april 2026 worden verhoogd met een nominaal bedrag identiek aan de op die datum voorziene verhoging van het GGMMI. Een vervangende cao zal in deze zin worden opgemaakt.	- Le montant du salaire mensuel minimum sectoriel visé à l'article 3, §1, sera augmenté le 1er avril 2026 d'un montant nominal identique à l'augmentation prévue à cette date pour le RMMM. Une cct de remplacement sera rédigée dans ce sens.
Tijdskrediet	Crédit-temps
Er zal een collectieve arbeidsovereenkomst 'Tijdskrediet' worden gesloten 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: - tijdskrediet met motief 24 maanden voltijds of halftijds voor werknemers met minstens 3 jaar anciënniteit in de onderneming; - tijdskrediet met motief 36 maanden voltijds of halftijds voor werknemers met minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming; - tijdskrediet met motief 51 maanden voltijds of halftijds voor werknemers met minstens 8 jaar anciënniteit in de onderneming. Verlenging van de bestaande clausule die bepaalt dat voor niet-uitvoerende werknemers en voor werknemers die een functie uitoefenen die niet door een andere werknemer in het bedrijf wordt uitgeoefend, de uitoefening van het tijdskrediet de goedkeuring van de werkgever vereist.	Une convention collective de travail 'Crédit-temps' sera conclue 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 : - crédit-temps avec motif 24 mois à temps-plein ou mi-temps pour les travailleurs avec au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise; - crédit-temps avec motif 36 mois à temps-plein ou mi-temps pour les travailleurs avec au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise; - 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. Prolongation de la clause existante selon laquelle, pour les travailleurs non-exécutants et les travailleurs qui exercent une fonction qui n'est pas exercée par un autre travailleur dans l'entreprise, le droit au crédit-temps nécessite l'accord préalable de l'employeur.
Verlenging van het stelsel landingsbanen 1/5^{de} vanaf 55 jaar en halftijds vanaf 55 jaar, cf. de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 179 van de NAR, voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 alsook cf. de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 180 van de NAR, voor de periode van 1 januari 2028 tot en met 30 juni 2029.	Prolongation du système de crédit-temps de fin de carrière à 1/5^{ème} à partir de 55 ans et mi-temps à partir de 55 ans, cf. la Convention collective de travail n° 179 du CNT, pour la période allant du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027 ainsi que cf. la Convention collective de travail n° 180 du CNT, pour la

	période allant 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 werknemer 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 werknemers 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 werknemers in de sector via Liberform good practices, instrumenten, etc. aan te reiken alsook een brede campagne rond de problematiek te organiseren. Het beheerscomité van Liberform 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 Liberform 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 le travailleur 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 travailleurs 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 travailleurs du secteur de bonnes pratiques, instruments, etc., via Liberform, ainsi qu'en organisant une vaste campagne sur ce sujet. Le comité de gestion du Liberform 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 Liberform 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 afgelijnde 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	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

afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten], waarop de werknemer 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 werknemer, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner: 12 dagen (10 + 2), waarvan 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 9 dagen (7 + 2) door de werknemer 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 werknemer mits een akkoord van de werkgever. - Overlijden van de vader of moeder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner: 5 dagen (3 + 2), waarvan 3 dagen door de werknemer 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 werknemer 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 werknemer mits een akkoord van de werkgever.	l'occasion d'événements familiaux ou pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles], à laquelle le travailleur 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) du travailleur, d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) légal(e) : 12 jours (10 + 2), dont 3 jours à choisir par le travailleur, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 9 jours (7 + 2) à choisir par le travailleur 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 du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur. - Décès du père ou de la mère du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) légal(e) : 5 jours (3 + 2), dont 3 jours à choisir par le travailleur, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 2 jours à choisir par le travailleur 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 du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.
---	--

Telewerk	Télétravail
De sociale partners moedigen de ondernemingen aan om, wanneer zij telewerk implementeren of het kader inzake telewerk fundamenteel wijzigen, dit gedurende de looptijd van dit akkoord 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 pendant la période couverte par le présent accord 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. Hoewel AI veel potentieel biedt, wordt deze technologie binnen veel Belgische ondernemingen nog niet volledig benut. Deze	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. Bien que l'IA offre de nombreuses opportunités, cette technologie n'est pas encore pleinement exploitée dans de nombreuses entreprises

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.	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 hefbomen 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 betrekken bij het gebruik van technologie en hen te ondersteunen in	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 confiance et l'implication. En associant activement les travailleurs à l'usage de la

nieuwe werkvormen, groeit de motivatie om mee te werken aan de digitale transitie, ook wanneer taken of functies veranderen. Liberform zal ondernemingen verder ondersteunen door middel van het aanbieden van opleidingen voor werknemers omtrent AI, en ondernemingen kunnen hiervoor beroep doen op hun aanbod. Liberform zal ondernemingen ook aanmoedigen om in te zetten op bedrijfsspecifieke toepassingen en hen hierin ondersteunen, o.a. via het premiestelsel.	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. Liberform continuera à soutenir les entreprises en proposant des formations pour les travailleurs sur l'IA, auxquelles les entreprises peuvent faire appel. Liberform 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.	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.

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.	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 werkbaar 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 alphabétisation 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 bewustmakings sessies over dataverwerking, -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.

Mobiliteit	Mobilité
Fietsvergoeding Vanaf 1 oktober 2026, zal aan een regelmatige gebruiker van de fiets voor woon-werkverkeer een fietsvergoeding van 32 cent per effectief afgelegde kilometer, met een max. van 12,80 EUR [max.40 kilometer heen en terug] per arbeidsdag, toegekend worden. 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.	Indemnité vélo A partir du 1^{er} octobre 2026, une indemnité vélo de 32 cents par kilomètre réellement effectué entre le domicile et lieu de travail, avec un max. de 12,80 EUR [max. 40 km aller-retour] par jour de travail, sera octroyée à l'utilisateur régulier du vélo. 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.
Tussenkomst door de werkgever in de kosten voor het treinvervoer De tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs zal op 1 januari 2026 op 80 procent van de prijs van de treinkaart in 2^{de} klasse worden gebracht. De sociale partners bevelen de ondernemingen voorts aan om, zonder bijkomende kosten, een derdebetalersregeling voor het treinvervoer af te sluiten met de NMBS, waarbij de resterende 20 procent door de overheid ten laste wordt genomen, zodat de werknemer kan genieten van een kosteloos woon-werkverkeer met de trein.	Intervention de l'employeur dans les frais pour le transport en train L'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé sera portée à 80 pour cent du prix de la carte de train en 2^{ième} classe à partir du 1^{er} janvier 2026. Les partenaires sociaux recommandent également les entreprises de conclure avec la SNCB, sans frais supplémentaires, un régime de tiers payant pour le transport en train, prévoyant la prise en charge des 20 pour cent restants par les pouvoirs publics, de sorte que le travailleur bénéficie de la gratuité du transport en train pour ses déplacements domicile-lieu de travail.
Bijdrage Liberform	Cotisation Liberform
De werkgeversbijdrage ter financiering van het opleidingsinstituut Liberform, inclusief de risicogroepen, ten belope van 0,12% wordt verlengd t.e.m. 31 december 2027.	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 décembre 2027.
Sociale Vrede	Paix sociale
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	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

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 2025-2026, in de ondernemingen conflicten over zouden ontstaan, dan kunnen deze aangekaart worden op het niveau van het paritair comité.	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 2025-2026, des conflits devaient voir le jour à ce sujet dans les entreprises, ceux-ci pourront être abordés au niveau de la commission paritaire.
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.