

g) de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkherhvatting;

5° De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6° van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instap-stage, bedoeld in artikel 36^{quater} van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Art. 5. Van de in artikel 4 bedoelde inspanningen moet minstens de helft besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen :

a) de in artikel 4, 5° bedoelde jongeren;

b) de in artikel 4, 3° en 4°, bedoelde personen die nog geen 26 jaar zijn.

Art. 6. De aanwervingen gebeuren bij voorkeur door middel van arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur, behalve in de gevallen van stagiairs en de jongeren met deeltijdse leerplicht waar een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur is aangewezen.

Art. 7. Een paritair samengesteld toezichtscomité, opgericht in de schoot van het Paritair Comité voor de steenbakkerij, zal, onder het voorzitterschap van de voorzitter van het paritair comité, de naleving van de in artikelen 3, 4, 5 en 6 vermelde verplichtingen nagaan.

Te dien einde zal tijdens een evaluatie te houden vóór 31 december van ieder der betreffende kalenderjaren nagegaan worden of de verplichtingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst werden gerespecteerd.

HOOFDSTUK III. — Geldigheid

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2025 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2026.

Zij wordt neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 11 januari 2026.

De Minister van Werk,
D. CLARINVAL

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C – 2025/008529]

11 JANUARI 2026. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 september 2025, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, betreffende het vormingsproject #kiesvoordezorg (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 8 september 2025, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, betreffende het vormingsproject #kiesvoordezorg.

g) la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail;

5° Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36^{quater} du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Art. 5. L'effort visé à l'article 4 doit au moins pour la moitié être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs des groupes suivants :

a) les jeunes visés à l'article 4, 5°;

b) les personnes visées à l'article 4, 3° et 4°, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Art. 6. Les embauches sont effectuées de préférence au moyen de contrats à durée indéterminée, sauf dans les cas de stagiaires et de jeunes à contrat d'apprentissage partiel pour lesquels un contrat de travail à durée déterminée est indiqué.

Art. 7. Un comité de surveillance constitué paritairement, institué au sein de la Commission paritaire de l'industrie des briques, contrôlera, sous la présidence du président de la commission paritaire, le respect des obligations prévues aux articles 3, 4, 5 et 6.

A cette fin, on vérifiera si les obligations de la présente convention collective de travail ont été respectées au cours d'une évaluation à tenir avant le 31 décembre de chaque année calendrier en question.

CHAPITRE III. — Validité

Art. 8. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025 et prend fin le 31 décembre 2026.

Elle sera déposée au Greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et le caractère obligatoire par arrêté royal sera demandé.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 11 janvier 2026.

Le Ministre de l'Emploi,
D. CLARINVAL

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C – 2025/008529]

11 JANVIER 2026. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 8 septembre 2025, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, relative au projet de formation #choisislessoins (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire des établissements et des services de santé;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 8 septembre 2025, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, relative au projet de formation #choisislessoins.

Art. 2. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 11 januari 2026.

FILIP

Van Koningswege:
De Minister van Werk,
D. CLARINVAL

Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

Bijlage

Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 september 2025

Vormingsproject #kiesvoordezorg (Overeenkomst geregistreerd op 17 oktober 2025 onder het nummer 195821/CO/330)

In uitvoering van punt 4. d. van het Sociaal Akkoord Federale zorgsectoren van 12 november 2020, wordt het volgende overeengekomen.

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen welke onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten ressorteren, met uitsluiting van de sector van de tandprothese.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Doel

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel nieuwe medewerkers van buiten het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten aan te trekken naar een gekwalificeerd (verpleegkundige of zorgkundige) zorgberoep, door hen een (opleidings-)contract aan te bieden bij een werkgever binnen het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Na het doorlopen van het opleidingstraject blijft de werknemer in dienst en kan het gereguleerde zorgberoep worden uitgeoefend.

Toelatingscriteria

Art. 3. De toelatingscriteria tot het vormingsproject #kiesvoordezorg zijn de volgende :

- voldoen aan de toelatingsvoorwaarden tot het onderwijs voor de gekozen opleiding;
- op het moment van de inschrijving voor het vormingsproject #kiesvoordezorg niet tewerkgesteld zijn in een instelling die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten of in een openbare instelling waar soortgelijke activiteiten worden uitgeoefend als beschreven in het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten;
- op het moment van de inschrijving voor het vormingsproject #kiesvoordezorg verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst, ambtenaar zijn in de publieke sector of een activiteit als zelfstandige uitoefenen;
- op het moment van de inschrijving voor het vormingsproject #kiesvoordezorg minstens 2 jaar werkervaring kunnen aantonen;
- op het moment van de inschrijving voor het vormingsproject #kiesvoordezorg niet reeds in opleiding zijn in een kwalificerend vormingstraject gefinancierd met middelen van fondsen Sociale Maribel of sociale akkoorden voor non-profitsectoren;
- slagen in de selectieproef ingericht door het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten", in samenwerking met gespecialiseerde selectiebureaus.

Commentaar : Een kandidaat mag per periode van 5 jaar beginnend vanaf de eerste deelname aan de selectieproef maximaal tweemaal deelnemen aan selectietesten;

- zich inschrijven als kandidaat voor het vormingsproject #kiesvoordezorg vóór de uiterste inschrijvingsdatum, jaarlijks bepaald door de raad van beheer van het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten".

Art. 2. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 11 janvier 2026.

PHILIPPE

Par le Roi :
Le Ministre de l'Emploi,
D. CLARINVAL

Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

Annexe

Commission paritaire des établissements et des services de santé

Convention collective de travail du 8 septembre 2025

Projet de formation #choisislessoins (Convention enregistrée le 17 octobre 2025 sous le numéro 195821/CO/330)

En exécution du point 4. d. de l'Accord social secteurs fédéraux des soins du 12 novembre 2020, il est convenu ce qui suit.

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé, à l'exclusion du secteur de la prothèse dentaire.

Par "travailleurs" on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

But

Art. 2. La présente convention collective de travail a pour objectif d'attirer de nouveaux travailleurs du dehors de la Commission paritaire des établissements et des services de santé vers un emploi qualifié (infirmier ou aide-soignant) en leur proposant un contrat (de formation) chez un employeur au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Après avoir terminé sa formation, le travailleur reste en fonction et la profession de santé réglementée peut être exercée.

Critères d'accès

Art. 3. Les critères d'admission au projet de formation #choisislessoins sont les suivants :

- répondre aux conditions d'accès à l'enseignement pour la formation choisie;
- ne pas être sous contrat de travail dans un établissement qui relève du champ d'application de la Commission paritaire des établissements et des services de santé ou dans un établissement public où sont exercées des activités similaires à celles décrites dans le champ d'application de la Commission paritaire des établissements et des services de santé au moment de l'inscription au projet de formation #choisislessoins;
- avoir un contrat de travail, être fonctionnaire dans le secteur public ou exercer une activité en tant qu'indépendant au moment de l'inscription au projet de formation #choisislessoins;
- avoir une expérience de travail de minimum 2 ans au moment de l'inscription au projet de formation #choisislessoins;
- ne pas être déjà en formation dans un programme de formation qualifiant financé par les fonds Maribel social ou les accords sociaux du secteur non-marchand au moment de l'inscription au projet de formation #choisislessoins;
- réussir le test de sélection organisé par le "Fonds intersectoriel des services de santé", en collaboration avec les bureaux de sélection spécialisés.

Commentaire : Un candidat peut participer aux tests de sélection au maximum deux fois par période de 5 ans à compter de la première participation au test de sélection;

- s'inscrire comme candidat au projet de formation #choisislessoins avant la date de fin d'inscription, fixée chaque année par le conseil d'administration du "Fonds intersectoriel des services de santé".

Deze toelatingscriteria zullen worden gecontroleerd door de raad van beheer van het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten" op basis van een aanvraagformulier ondertekend door de betrokken kandidaat voor het vormingsproject #kiesvoordezorg. Hierbij dient een bewijs van 2 jaar werkervaring te worden toegevoegd.

Art. 4. Rekening houdend met het aantal financierbare plaatsen kan de raad van beheer van het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten" een orde van prioriteit op de kandidaturen toepassen voor de toegang tot het vormingstraject #kiesvoordezorg.

De raad van beheer zal rekening houden met volgende selectiecriteria :

1. De testresultaten;

2. Kandidaten die op het moment van de aanvraag minder dan 5 jaar geleden reeds slaagden voor een deel van de opleiding in België, krijgen voorrang. Hieronder wordt verstaan :

a. Voor het Nederlandstalig onderwijs :

- Binnen de bacheloropleiding tot verpleegkunde moet de kandidaat reeds geslaagd zijn voor 60 studiepunten;

- Binnen de graduaatsopleiding tot verpleegkunde moet de kandidaat reeds geslaagd zijn voor de modules initiatie en basiszorg;

- Binnen de opleiding tot zorgkundige moet de kandidaat reeds geslaagd zijn voor 450 lesuren.

b. Voor het Franstalig en Duitstalig onderwijs :

- Binnen de bacheloropleiding en de graduaats-opleiding tot verpleegkunde moet de kandidaat reeds geslaagd zijn voor 60 studiepunten of een equivalent daarvan;

- Binnen de opleiding tot zorgkundige moet de kandidaat reeds geslaagd zijn voor 450 lesuren;

3. Het beschikbare budget.

Elke kandidaat wordt op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectieprocedure.

Art. 5. De raad van beheer van het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten" is bevoegd om alle beslissingen te nemen die noodzakelijk zijn voor de opvolging en het goede verloop van het vormingsproject.

De arbeidsovereenkomst

Art. 6. § 1. Het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten" stelt een lijst op met werkgevers die wensen deel te nemen aan het vormingsproject #kiesvoordezorg. Deze lijst wordt verstuurd naar de geselecteerde kandidaten.

§ 2. Elke geselecteerde kandidaat contacteert één of meerdere werkgevers naar keuze uit deze lijst met als doel een sollicitatiegesprek te voeren met het oog op een aanwerving in het kader van dit vormingsproject. Het is mogelijk dit contact te leggen met een werkgever die niet op de lijst voorkomt, op voorwaarde dat deze werkgever behoort tot het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. Bij onderling akkoord wordt de geselecteerde kandidaat bij de werkgever aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor bedienden voor onbepaalde duur waarvan de ingangsdatum samenvalt met de eerste schooldag van de opleiding waarvoor de kandidaat werd geselecteerd.

§ 4. Deze arbeidsovereenkomst bevat volgende clausule :

"Zonder afbreuk te doen aan de wettelijke bepalingen met betrekking tot ontslag, is de werkgever er niet toe gehouden de "werknemer in opleiding" (cfr. het vormingsproject #kiesvoordezorg) aansluitend in dienst te houden indien de werknemer zelf stopt met het project, indien de werknemer niet slaagt voor de opleiding, indien het IFG het project van de werknemer stopzet (omwille van het niet meer voldoen aan de voorwaarden zoals deelname aan de lessen) of indien de werkgever niet beschikt over een tewerkstellingsplaats bij het einde van de opleiding. Deze omstandigheden zijn voldoende reden om de overeenkomst te beëindigen met een wettelijke opzegtermijn."

§ 5. Na de ondertekening van deze arbeidsovereenkomst dient de geselecteerde kandidaat voor het vormingsproject #kiesvoordezorg, indien nodig, zijn arbeidsovereenkomst bij de vorige werkgever te beëindigen conform de wettelijke bepalingen.

De keuze van de opleidingsvertrekker

Art. 7. De geselecteerde kandidaat mag zich inschrijven in een school naar keuze, maar enkel voor de opleiding waarvoor hij een akkoord kreeg van het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten".

Ces critères d'accès seront vérifiés par le conseil d'administration du "Fonds intersectoriel des services de santé" sur la base d'un formulaire d'inscription signé par le candidat concerné pour le projet de formation #choisislessoins. La preuve d'une expérience professionnelle de 2 ans doit être jointe.

Art. 4. Tenant compte du nombre de places finançables, le conseil d'administration du "Fonds intersectoriel des services de santé" pourra déterminer un ordre de priorité des candidatures pour l'accès à la formation prévu dans le projet de formation #choisislessoins.

Le conseil d'administration prendra en compte les critères de sélection suivants :

1. Les résultats des tests;

2. Les candidats ayant au moment de la demande, achevé une partie de la formation en Belgique, il y a moins de 5 ans bénéficient d'une priorité. On entend par là :

a. Pour l'enseignement néerlandophone :

- Dans le cadre de la formation de bachelier en soins infirmiers, le candidat doit déjà avoir réussi 60 crédits;

- Dans le cadre de la formation brevetée en soins infirmiers, le candidat doit déjà avoir réussi les modules "initiatie en basiszorg";

- Dans le cadre de la formation d'aide-soignant, le candidat doit avoir réussi au moins 450 heures de formation.

b. Pour l'enseignement francophone et germanophone :

- Dans le cadre de la formation bachelier infirmier responsable de soins généraux et brevet infirmier hospitalier, le candidat doit avoir réussi au moins 60 crédits ou son équivalent.

- Dans le cadre de la formation d'aide-soignant, le candidat doit avoir réussi au moins 450 heures de formation;

3. Le budget disponible.

Chaque candidat sera informé du résultat de la procédure de sélection.

Art. 5. Le conseil d'administration du "Fonds intersectoriel des services de santé" est compétent pour prendre toute décision nécessaire pour le suivi et le bon déroulement du projet de formation.

Le contrat de travail

Art. 6. § 1^{er}. Le "Fonds intersectoriel des services de santé" établit une liste d'employeurs qui souhaitent participer au projet de formation #choisislessoins. Cette liste est envoyée aux candidats sélectionnés.

§ 2. Chaque candidat sélectionné doit contacter un ou plusieurs employeurs de son choix dans cette liste en vue d'un entretien d'embauche dans le cadre de ce projet de formation. Il est possible d'établir ce contact avec un employeur qui ne figure pas sur la liste, à condition que cet employeur entre dans le champ d'application de cette convention collective de travail.

§ 3. De commun accord, le candidat sélectionné sera engagé par l'employeur sous un contrat de travail d'employé à durée indéterminée dont la date de début du contrat coïncide avec le premier jour de l'année scolaire de la formation pour laquelle le candidat a été sélectionné.

§ 4. Ce contrat de travail contient la clause suivante :

"Sans préjudice des dispositions légales en matière de licenciement, l'employeur n'est pas tenu de maintenir en service le "travailleur en formation" (cfr. le projet de formation #choisislessoins) si le travailleur décide de mettre fin à son projet, si le travailleur ne réussit pas sa formation, si le FINSS met fin au projet du travailleur (car il ne satisfait plus aux conditions comme la participation aux cours) ou si l'employeur ne dispose pas d'un poste de travail à la fin de la formation. Ces circonstances constituent une raison suffisante pour mettre fin au contrat en respectant le délai de préavis légal."

§ 5. Après la signature de ce contrat de travail, le candidat sélectionné pour le projet de formation #choisislessoins doit, si nécessaire, mettre fin à son contrat de travail avec l'employeur précédent conformément aux dispositions légales.

Le choix de l'opérateur de formation

Art. 7. Le candidat sélectionné peut s'inscrire dans l'école de son choix, mais uniquement à la formation pour laquelle il a reçu un accord du "Fonds intersectoriel des services de santé".

Statuut van de werknemer in opleiding

Art. 8. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst verleent aan de werknemers die aangeworven worden binnen het kader van dit vormingsproject, een recht om met behoud van het loon een opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige te volgen in het voltijds onderwijs of van het onderwijs voor sociale promotie.

§ 2. De werknemer die aangeworven wordt binnen het kader van dit vormingsproject, heeft het recht afwezig te zijn tijdens de volledige opleidingsperiode vanaf het begin ervan tot de laatste effectieve schooldag (jaarlijkse vakantie niet inbegrepen) met behoud van zijn loon dat op de gewone tijdstippen betaald wordt, om de lessen te volgen, de examens af te leggen en de stages door te maken. De stages worden, zo veel als mogelijk, gevolgd bij de werkgever van de werknemer in opleiding.

Door een hervorming van het schoolritme binnen de scholen erkend door de Franse Gemeenschap, wordt de zomervakantie van deze scholen ingekort tot 6 weken. Hierdoor zijn niet alle werknemers, die een opleiding volgen in een school erkend door de Franse Gemeenschap, in de mogelijkheid om tijdens deze periode 4 weken bij hun werkgever te werken. Deze werknemers moeten dan het saldo "niet-gewerkte dagen" compenseren tijdens de andere schoolvakanties van datzelfde schooljaar.

Art. 9. De werknemer in opleiding heeft recht op alle van toepassing zijnde loon- en arbeidsvoorwaarden, met dien verstande dat hij tijdens de volledige opleidingsduur betaald wordt volgens de loonschalen zoals bepaald in bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 10. In voorkomend geval worden de afwezigheidsperiodes voor het volgen van de lessen beschouwd als zijnde gelijkgesteld voor wat betreft de eindejaarspremie en de attractiviteitspremie.

Art. 11. De collectieve arbeidsovereenkomst in verband met de terugbetaling van de vervoerskosten blijft van toepassing voor de verplaatsing van de woonplaats naar de plaats van de onderwijsinstelling.

De premies voor onregelmatige prestaties zijn niet van toepassing op de vrijgestelde uren voor het volgen van de opleiding.

Art. 12. Elke geselecteerde kandidaat die een opleiding start in het project #kiesvoordeezorg, ontvangt in het eerste schooljaar eenmalig een studiebeurs van 1 200 EUR. Deze studiebeurs geldt als forfaitaire tussenkomst in de schoolkosten (inschrijvingsgeld, materiaal, studieboeken,...) en/of de kosten voor kinderopvang.

Het bedrag van deze eenmalige studiebeurs bedraagt 600 EUR wanneer de geselecteerde kandidaat bij de aanvang van de opleiding reeds voldoet aan de erkenningscriteria voor de uitoefening van het beroep van zorgkundige zoals bepaald in het koninklijk besluit van 12 januari 2006.

Procedure en modaliteiten

Art. 13. § 1. Om het loon te ontvangen, legt de werknemer aan zijn werkgever en het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten", voor ieder studiejaar het bewijs voor van zijn inschrijving op de lessen (attest van regelmatige inschrijving afgeleverd door de onderwijsinstelling).

§ 2. De aanvraag betreffende een schooljaar moet bij de werkgever worden ingediend ten laatste op 31 oktober van het betreffende jaar.

§ 3. De werknemer zal bovendien aan zijn werkgever en het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten" de getuigschriften van nauwgezetheid voorleggen die door de onderwijsinstelling worden afgeleverd aan het einde van ieder kwartaal. Indien hij niet in het bezit is van dit document is de werkgever gerechtigd het recht op loon voor het volgende kwartaal te ontzeggen.

Art. 14. Verliest het recht op betaalde afwezigheid voor het volgen van opleiding :

- de werknemer die in de cursussen ongewettigd afwezig was voor meer dan één tiende van de duur ervan;

- de werknemer die na de tweede zitting niet is geslaagd voor het studiejaar/semester waarvoor hij is ingeschreven (dubbelen is niet mogelijk behalve in gevallen erkend door de hierna vermelde raad van beheer).

Commentaar :

Het starten door de werknemer van een nieuwe en bijkomende professionele activiteit als werknemer, zelfstandige of ambtenaar na de aanvaarding van zijn kandidatuur is niet verboden, voor zover deze activiteit de kans en om te slagen voor de opleiding niet in gevaar brengt.

Statut du travailleur en formation

Art. 8. § 1^{er}. La présente convention collective de travail instaure en faveur des travailleurs recrutés dans le cadre de ce projet de formation un droit à suivre avec maintien du salaire une formation d'aide-soignant ou de praticien de l'art infirmier, dans le cadre de l'enseignement de plein exercice ou de promotion sociale.

§ 2. Le travailleur recruté dans le cadre de ce projet de formation a le droit de s'absenter pendant la durée entière de sa période de formation du premier au dernier jour effectif d'école (vacances annuelles exclues) avec maintien de sa rémunération payée aux échéances habituelles pour suivre les cours et présenter les examens ainsi qu'effectuer les stages. Les stages sont effectués, le plus possible, auprès de l'employeur du travailleur en formation.

En raison d'une réforme des rythmes scolaires dans les écoles reconnues par la Communauté française, les vacances d'été de ces écoles sont raccourcies à 6 semaines. Par conséquent, tous les travailleurs qui ne sont pas en mesure de travailler 4 semaines pour leur employeur pendant les vacances d'été doivent compenser le solde des "jours non travaillés" pendant les autres vacances scolaires de la même année scolaire.

Art. 9. Le travailleur en formation a droit à toutes les conditions salariales et de travail d'application, étant entendu que pendant toute la durée de la formation, il sera rémunéré selon les barèmes déterminés à l'annexe de la présente convention collective de travail.

Art. 10. Les périodes d'absences pour suivre les cours sont considérées, le cas échéant, comme assimilées en ce qui concerne l'allocation de fin d'année et la prime d'attractivité.

Art. 11. La convention collective de travail concernant le remboursement des frais de transport reste d'application pour le déplacement du lieu de domicile au lieu de l'établissement scolaire.

Les primes pour prestations irrégulières ne sont pas d'application pour les heures libérées en vue de suivre la formation.

Art. 12. Chaque candidat sélectionné qui entame une formation dans le projet #choisislessoins reçoit une fois pour la première année une bourse d'étude de 1 200 EUR. Cette bourse d'étude est considérée comme une intervention forfaitaire pour les frais scolaires (frais d'inscription, matériel, livres,...) et/ou pour les frais liés à la garde d'enfants.

Le montant de cette bourse d'étude unique s'élève à 600 EUR si le candidat sélectionné répond déjà au début du projet de formation aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006.

Procédure et modalités

Art. 13. § 1^{er}. Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur communique à son employeur et au "Fonds intersectoriel des services de santé", pour chaque année d'études, la preuve de l'inscription aux cours (attestation d'inscription régulière délivrée par l'établissement scolaire).

§ 2. La demande relative à une année scolaire doit être introduite auprès de l'employeur au plus tard le 31 octobre de l'année concernée.

§ 3. Le travailleur fournira en outre à son employeur et au "Fonds intersectoriel des services de santé" les attestations d'assiduité délivrées par l'établissement scolaire à la fin de chaque trimestre. S'il n'est pas en possession de ce document, l'employeur est fondé à refuser le droit au salaire au cours du trimestre suivant.

Art. 14. Perd le droit à l'absence rémunérée pour suivre une formation :

- le travailleur qui s'est absenté irrégulièrement des cours pour plus d'un dixième de leur durée;

- le travailleur qui n'a pas réussi l'année/semester d'étude dans laquelle/lequel il s'est inscrit à l'issue de la seconde session (le redoublement n'est pas possible sauf les cas reconnus par le conseil d'administration dont question ci-dessous).

Commentaire :

Le lancement par le travailleur d'une nouvelle activité professionnelle et complémentaire en tant que salarié, indépendant ou fonctionnaire après l'acceptation de sa candidature n'est pas interdit, pour autant que cette activité ne mette pas en danger les chances de réussite de la formation.

Deze activiteit kan echter in geen geval een geldige reden zijn voor afwezigheid van de lessen en de stages en als verklaring gegeven worden voor het niet slagen in academiejaar/semester om zodoende dat academiejaar/semester opnieuw te kunnen afleggen binnen de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 15. De controle op de nauwgezetheid en het gebruik van het verlof wordt uitgeoefend door de raad van beheer van het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten".

Tewerkstelling na de opleiding

Art. 16. Na het succesvol doorlopen van de opleiding wordt de werknemer tewerkgesteld als zorgkundige of verpleegkundige en betaald conform de loonschaal die van toepassing is voor de functie die wordt uitgeoefend. De studiejaren in het kader van het vormingsproject #kiesvoordezorg worden meegenomen voor het bepalen van de geldelijke anciënniteit in de op de uitgeoefende functie van toepassing zijnde loonschaal.

Financiering van het loon en de studiebeurs van de werknemer in opleiding

Art. 17. Het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten" financiert de loonkost van de werknemer gedurende de volledige opleidingsduur.

- Voor de werknemers die een opleiding tot zorgkundige volgen, wordt de maximale jaarlijkse loonkostsubsidie per werknemer in opleiding als volgt vastgelegd :

Anciënniteit/ Ancienneté	Maximum loonsubsidie IFG/Subvention salariale maximale du FINSS
0	48 979,80
1	50 174,35

- Voor de werknemers die een opleiding tot ver-pleegkundige volgen, wordt de maximale jaarlijkse loonkostsubsidie per werknemer in opleiding als volgt vastgelegd :

Anciënniteit/ Ancienneté	Maximum loonsubsidie IFG/Subvention salariale maximale du FINSS
0	48 979,80
1	51 972,00
2	52 981,61
3	53 933,59

De maximale jaarlijkse loonkostsubsidie bij 0 jaar anciënniteit bedraagt 50 903,14 EUR in het geval de werknemer in opleiding bij de aanvang van de opleiding reeds voldoet aan de erkenningscriteria voor de uitoefening van het beroep van zorgkundige zoals bepaald in het koninklijk besluit van 12 januari 2006.

De subsidiebedragen vermeld in dit artikel volgen de conventioneel overeengekomen aanpassingen en de indexaanpassingen die voorzien zijn in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten.

Art. 18. Het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten" financiert de forfaitaire studiebeurs van 1 200 EUR of 600 EUR, conform de bepalingen in artikel 12, die door de werkgever aan de werknemer in opleiding wordt betaald in het eerste jaar van de opleiding.

Art. 19. Het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten" financiert, in voorkomend geval, de wettelijke opzegtermijn, indien de werknemer in opleiding de opleiding beëindigt vóór het einde van de opleiding (cfr. clausule in de arbeidsovereenkomst in artikel 6, § 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst).

Art. 20. De toepassing van deze overeenkomst wordt toevertrouwd aan de raad van beheer van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten", opgericht door het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten bij collectieve arbeidsovereenkomst van 11 februari 2019, geregistreerd onder het nummer 151116/CO/330 (koninklijk besluit van 16 juni 2019 - *Belgisch Staatsblad* van 9 juli 2019).

Duur

Art. 21. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2025 en treedt buiten werking op 31 december 2029.

Toutefois, cette activité ne peut en aucun cas constituer une raison valable d'absence aux cours et aux stages et être donnée comme explication de la non-réussite de l'année académique/du semestre afin de pouvoir reprendre cette année académique/ce semestre dans le cadre des dispositions de la présente convention collective de travail.

Art. 15. Le contrôle de l'assiduité et de l'utilisation du congé sont effectués par le conseil d'administration du "Fonds intersectoriel des services de santé".

L'emploi après la formation

Art. 16. Après avoir suivi avec succès la formation, le travailleur est employé en tant qu'aide-soignant ou infirmier et est rémunéré selon le barème applicable dans la fonction occupée. Les années d'études dans le cadre du projet de formation #choisislessoins sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté pécuniaire dans la grille barémique applicable pour la fonction occupée.

Financement du salaire et la bourse d'étude du travailleur en formation

Art. 17. Le "Fonds intersectoriel des services de santé" financera le coût salarial du travailleur pendant toute la durée de la formation.

- Pour les travailleurs qui suivent une formation d'aide-soignant, la subvention annuelle maximale pour le coût salarial est fixée comme suit :

- Pour les travailleurs qui suivent une formation d'infirmier, la subvention salariale annuelle maximale par travailleur en formation est fixée comme suit :

La subvention salariale annuelle maximale pour 0 année d'ancienneté s'élève à 50 903,14 EUR si, au début de la formation, le travailleur en formation répond déjà aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006.

Les montants des subventions mentionnés dans cet article suivent les adaptations conventionnelles et les indexations prévues dans les conventions collectives de travail sectorielles.

Art. 18. Le "Fonds intersectoriel des services de santé" finance la bourse d'études forfaitaire de 1 200 EUR ou de 600 EUR conformément aux dispositions de l'article 12. Celle-ci est versée par l'employeur au travailleur en formation au cours de la première année de formation.

Art. 19. Le "Fonds intersectoriel des services de santé" finance, le cas échéant, le délai de préavis légal si le travailleur en formation met fin à la formation avant la fin de celle-ci (cfr. clause du contrat de travail à l'article 6, § 4 de la présente convention collective de travail).

Art. 20. L'application de la présente convention est confiée au conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds intersectoriel des services de santé", créé par la Commission paritaire des établissements et des services de santé via la convention collective de travail du 11 février 2019, enregistrée sous le numéro 151116/CO/330 (arrêté royal du 16 juin 2019 - *Moniteur belge* du 9 juillet 2019).

Durée

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2029.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2024, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, betreffende het vormingsproject #kiesvoordezorg, geregistreerd onder het nummer 186414/CO/330.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 11 januari 2026.

De Minister van Werk,
D. CLARINVAL

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 september 2025, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, betreffende het vormingsproject #kiesvoordezorg

De werknemer aangeworven in het kader van het vormingsproject #kiesvoordezorg wordt tijdens de opleiding betaald conform de loonschalen opgenomen in deze bijlage. De loonschalen zijn terug te vinden in de diverse collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Voor de federale gezondheidsdiensten en de geregionaliseerde sectoren in Vlaanderen vanaf fase 2 van de uitrol van het IFIC-loonmodel, voor de bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en -diensten in Brussel en de geregionaliseerde sectoren in Brussel, Wallonië en de Duitstalige Gemeenschap :

- Opleiding zorgkundige : IFIC-doelbarema categorie 10 aan 0 jaar anciënniteit;
- Opleiding verpleegkundige : IFIC-doelbarema, conform onderstaande tabel :

Anciënniteit/ Ancienneté	Baremacode/Code barémique
0	IFIC-doelbarema categorie 10/Le barème-cible IFIC catégorie 10
1	IFIC-doelbarema categorie 11/Le barème-cible IFIC catégorie 11
2	IFIC-doelbarema categorie 11/Le barème-cible IFIC catégorie 11
3	IFIC-doelbarema categorie 11/Le barème-cible IFIC catégorie 11

De werknemer aangeworven in het kader van het vormingsproject #kiesvoordezorg die bij de aanvang van de opleiding reeds voldoet aan de erkenningscriteria voor de uitoefening van het beroep van zorgkundige zoals bepaald in het koninklijk besluit van 12 januari 2006, heeft van bij aanvang van de arbeidsovereenkomst recht op een verloning conform IFIC-doelbarema categorie 11.

Voor de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en de residuaire sector :

- Opleiding zorgkundige : loonschaal categorie 2 voor het verplegingspersoneel aan 0 jaar anciënniteit;
- Opleiding verpleegkundige : de loonschalen zoals opgenomen in onderstaande tabel :

Anciënniteit/ Ancienneté	Baremacode/Code barémique
0	Loonschaal categorie 2 verplegingspersoneel/Barème catégorie 2 personnel soignant
1	Loonschaal categorie 3 verplegingspersoneel/Barème catégorie 3 personnel soignant
2	Loonschaal categorie 3 verplegingspersoneel/Barème catégorie 3 personnel soignant
3	Loonschaal categorie 3 verplegingspersoneel/Barème catégorie 3 personnel soignant

De werknemer aangeworven in het kader van het vormingsproject #kiesvoordezorg die bij de aanvang van de opleiding reeds voldoet aan de erkenningscriteria voor de uitoefening van het beroep van zorgkundige zoals bepaald in het koninklijk besluit van 12 januari 2006, heeft van bij aanvang van de arbeidsovereenkomst recht op een verloning conform loonschaal categorie 3 verplegingspersoneel.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 19 février 2024, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, concernant le projet de formation #choisislessoins, enregistrée sous le numéro 186414/CO/330.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 11 janvier 2026.

Le Ministre de l'Emploi,
D. CLARINVAL

Annexe à la convention collective de travail du 8 septembre 2025, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, relative au projet de formation #choisislessoins

Le travailleur recruté dans le cadre du projet de formation #choisislessoins est rémunéré pendant la formation selon les barèmes figurant dans la présente annexe. Les échelles barémiques se trouvent dans les différentes conventions collectives de travail conclues dans la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Pour les services de santé fédéraux et les secteurs régionalisés flamands à partir de la 2ème phase de la mise en œuvre modèle salarial IFIC, pour les services et établissements de santé bicommunautaires à Bruxelles et les secteurs régionalisés à Bruxelles, en Wallonie et en Communauté germanophone :

- Formation aide-soignant : le barème-cible IFIC catégorie 10 à 0 an d'ancienneté;
- Formation infirmier : le barème-cible IFIC conformément au tableau suivant :

Le travailleur recruté dans le cadre du projet de formation #choisislessoins qui répond déjà aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006, au début du projet de formation, a droit dès le début du contrat de travail à une rémunération conforme au barème-cible IFIC catégorie 11.

Pour les services externes pour la prévention et la protection au travail et le secteur résiduaire :

- Formation aide-soignant : barème catégorie 2 pour le personnel soignant à 0 an d'ancienneté;
- Formation infirmier : le barème tel que repris au tableau ci-dessous :

Le travailleur recruté dans le cadre du projet de formation #choisislessoins qui répond déjà aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006, au début du projet de formation, a droit dès le début du contrat de travail à une rémunération conforme au barème catégorie 3 personnel soignant.

Deze lonen volgen de conventioneel overeengekomen aanpassingen en de indexaanpassingen.
Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 11 januari 2026.

De Minister van Werk,
D. CLARINVAL

Ces salaires suivent les adaptations conventionnelles et les indexations.
Vu pour être annexé à l’arrêté royal du 11 janvier 2026.

Le Ministre de l’Emploi,
D. CLARINVAL

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2025/203689]

11 JANUARI 2026. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 september 2025, gesloten in het Paritair Subcomité voor de filmproductie, ter definitie van de risicogroepen en het vastleggen van de bijdragen voor hen voor de periode 2025-2026 (1)

FILIP, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Subcomité voor de filmproductie;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 8 september 2025, gesloten in het Paritair Subcomité voor de filmproductie, ter definitie van de risicogroepen en het vastleggen van de bijdragen voor hen voor de periode 2025-2026.

Art. 2. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 11 januari 2026.

FILIP

Van Koningswege:
De Minister van Werk,
D. CLARINVAL

Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

Bijlage

Paritair Subcomité voor de filmproductie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 september 2025

Definitie van de risicogroepen en vastleggen van de bijdragen voor hen voor de periode 2025-2026 (Overeenkomst geregistreerd op 17 oktober 2025 onder het nummer 195822/CO/303.01)

Artikel 1. Doel

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 - Inspanningen ten voordele van personen die behoren tot de risicogroepen van de wet houdende diverse bepalingen (I) van 27 december 2006 en het koninklijk besluit van 23 augustus 2015 tot wijziging van het koninklijk besluit van 26 november 2013 tot uitvoering van artikel 191, § 3 van de wet van 27 december 2006.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst definieert de risicogroepen legt de bijdragen vast die geïnd worden door de RSZ ten voordele van de risicogroepen voor de periode 2025 en 2026.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2025/203689]

11 JANVIER 2026. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 8 septembre 2025, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la production de films, définissant les groupes à risque et fixant les cotisations en leur faveur pour la période 2025-2026 (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l’article 28;

Vu la demande de la Sous-commission paritaire pour la production de films;

Sur la proposition du Ministre de l’Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 8 septembre 2025, reprise en annexe, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la production de films, définissant les groupes à risque et fixant les cotisations en leur faveur pour la période 2025-2026.

Art. 2. Le ministre qui a l’Emploi dans ses attributions est chargé de l’exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 11 janvier 2026.

PHILIPPE

Par le Roi :
Le Ministre de l’Emploi,
D. CLARINVAL

Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

Annexe

Sous-commission paritaire pour la production de films

Convention collective de travail du 8 septembre 2025

Définition des groupes à risque et fixation des cotisations en leur faveur pour la période 2025-2026 (Convention enregistrée le 17 octobre 2025 sous le numéro 195822/CO/303.01)

Article 1^{er}. Objectif

La présente convention collective de travail est conclue en application du titre XIII, chapitre VIII, section 1ère - Efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) et de l’arrêté royal du 23 août 2015 modifiant l’arrêté royal du 26 novembre 2013 d’exécution de l’article 191, § 3 de la loi du 27 décembre 2006.

La présente convention collective de travail définit les groupes à risque et fixe les cotisations perçues par l’ONSS en faveur des groupes à risque pour 2025 et 2026.