



PayCover

April 2024

De nieuwsbrief van **PayCover vzw**
Erkend Sociaal Secretariaat nr. 995

Paritair Comité 226 voor de bedienden uit de
internationale handel, het vervoer en de logistiek

Overzicht van de actuele loon- en arbeidsvoorwaarden

Dit overzicht bundelt de belangrijkste bepalingen inzake de loon- en arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op de bedienden die ressorteren onder het Paritair Comité voor de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

Bevoegdheid paritair comité¹

Koninklijk Besluit van 6 april 1995 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, B.S. 27 april 1995; Koninklijk Besluit van 7 mei 2007 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 13 maart 1973 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van

het Paritair Comité voor het vervoer en van het Koninklijk Besluit van 6 april 1995 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken, B.S. 31 mei 2007, Koninklijk Besluit van 10 juli 2013 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 6 april 1995 tot oprich-

ting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, B.S. 22 juli 2013; Koninklijk Besluit van 12 mei 2021 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 6 april 1995 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de inter-

info@paycover.be - www.paycover.be

KORTRIJK

Engelse Wandeling 2 bus K07G
8500 KORTRIJK
T. 056 60 17 38
F. 056 61 36 03

GENT

Dublinstraat 35 bus 014
9000 GENT
T. 09 218 17 70
F. 09 218 17 79

BRUSSEL

Havenlaan 104-106
1000 BRUSSEL
T. 02 421 07 25
F. 02 420 67 79

VILLERS-LE-BOUILLET

Rue de Waremmes 119
4530 VILLERS-LE-BOUILLET
T. 019 63 23 80
F. 019 63 73 01

ationale handel, het vervoer en de logistiek, B.S. 8 juni 2021; Koninklijk Besluit van 12 maart 2023 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 6 april 1995 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, B.S. 28 maart 2023

Bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichten en hun werkgevers, waarvan de ondernemingen door hun hoofdzakelijke activiteiten behoren tot:

1. de bedrijfstakken van de internationale handel, het vervoer voor rekening van derden, de tussenpersonen in het vervoer en de met deze bedrijfstakken aanverwante dienstverlening;
2. de bedrijfstak van de havens, ongeacht of deze ondernemingen zijn gevestigd binnen of buiten de havengebieden zoals vastgelegd in het ressort van het Paritair Comité voor het havenbedrijf;
3. de bedrijfstak van de ondernemingen die, zowel binnen als buiten de havengebieden, voor rekening van derden uitsluitend logistieke activiteiten uitoefenen.

Onder logistieke activiteiten wordt verstaan: ontvangst, opslag, weging, verpakking, etikettering, voorbereiding van bestellingen, beheer van voorraden of verzending van grondstoffen, goederen of producten in de verschillende stadia van hun economische cyclus, zonder dat er nieuwe half afgewerkte of afgewerkte grondstoffen, goederen of producten worden voortgebracht.

Onder voor rekening van derden wordt verstaan: het uitvoeren van logistieke activiteiten voor andere natuurlijke of rechtspersonen en onder voorwaarde dat de ondernemingen die voor rekening van derden logistieke activiteiten uitoefenen op geen enkel ogenblik eigenaar van de betrokken grondstoffen, goederen of producten worden.

Met ondernemingen die voor rekening van derden logistieke activiteiten uitoefenen worden gelijkgesteld

de ondernemingen die bij verbonden vennootschappen van de groep grondstoffen, goederen of producten aankopen en deze grondstoffen, goederen of producten verkopen aan verbonden vennootschappen van de groep en in zo verre deze grondstoffen, goederen of producten tevens het voorwerp zijn van logistieke activiteiten.

Onder een groep van verbonden vennootschappen wordt verstaan de verbonden vennootschappen die tevens voldoen aan de voorwaarden gesteld in artikel 1:20, 1° van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen.

Het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek is niet bevoegd voor de ondernemingen die voor rekening van derden uitsluitend logistieke activiteiten uitoefenen en de daarmee gelijkgestelde ondernemingen wanneer deze logistieke activiteiten een onlosmakelijk onderdeel vormen van een productie- of handelsactiviteit waarbij deze logistieke activiteiten opgenomen zijn in de bevoegdheid van een specifiek paritair comité.

Maken, bij wijze van voorbeeld, deel uit van deze bedrijfstakken en aanverwante dienstverlening de volgende ondernemingen en activiteiten:

1. de goederenmakelaars, handelsprospecteurs, handelsagenten en goederencommissarissen in het kader van de internationale handel;
2. de internationale handelsmaatschappijen (international trading houses);
3. de rederijen;
4. de ondernemingen voor binnenscheepvaart;
5. de ondernemingen voor wegvervoer voor rekening van derden;
6. de maritieme kantoren;
7. de scheepsagenten;
8. de vervoermakelaars, bevrachters en scheepsmakelaars;
9. de nijverheidszeevaartagenten;
10. de vervoercommissarissen;
11. de expeditiekantoren en com-

missionairs-expediteurs bij het vervoer;

12. de tolagentschappen en douane-expediteurs;
13. de besteldiensten en/of koerierbedrijven;
14. de ondernemingen voor organisatie, coördinatie, gegevensverwerking of informatie betreffende vervoersactiviteiten;
15. de ondernemingen voor de verhuur van containers, laadbakken, rollend materieel voor goederenvervoer, motorvoertuigen voor wegverkeer;
16. de ondernemingen voor beloodsing en voor slepen en berging van schepen;
17. de ondernemingen voor bevoorrading van zee-, binnen- en/of luchtschepen;
18. de ondernemingen, zowel binnen als buiten de havengebieden, voor het stouwen, het laden en/of lossen van goederen;
19. de averijcommissarissen;
20. de experts inzake schade-regeling betreffende goederen, containers, laadbakken, rollend materieel voor goederenvervoer en/of schepen;
21. de goederencontroleurs en/of inspecteurs;
22. de bureaus voor classificatie van schepen;
23. de ondernemingen voor nautische inspectie;
24. de ondernemingen voor het laden en/of lossen van vliegtuigen en aanverwante dienstverlening;
25. De ondernemingen die voor rekening van derden verhuisactiviteiten uitoefenen.

Ressorteren niet onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken:

1. de ondernemingen die, in het kader van hun normale productie- of verwerkingsactiviteiten in België, hetzij grondstoffen of goederen in het buitenland kopen en/of verkopen, hetzij grondstoffen of goederen in- en/of uitvoeren;

2. de ondernemingen die op basis van de grondstoffen, goederen of diensten, waarin zij hoofdzakelijk internationale handel drijven, ressorteren onder een ander daarvoor specifiek bevoegd paritair comité. Deze uitsluiting geldt niet voor de ondernemingen die voor rekening van derden uitsluitend logistieke activiteiten uitoefenen en de daarmee gelijkgestelde ondernemingen zoals bepaald in het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, uitgezonderd de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel;
3. de hoofdarbeiders die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel, het Paritair Comité voor het havenbedrijf, het Paritair Comité voor het hotelbedrijf of het Paritair Comité voor de handelsluchtvaart;
4. het varend personeel en het personeel dat werk aan boord van schepen verricht gedurende de aanwezigheid in een op Belgisch grondgebied gelegen haven, bedienden vallend onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de koopvaardij;
5. de reisbureaus en de reisorganisatoren;
6. de ondernemingen die, op het vlak van petroleumproducten en/of -derivaten, instaan voor uitsluitend het vervoer voor rekening van derden waaronder wordt begrepen dat het product van de ene naar de andere laadlocatie wordt vervoerd op aangeven van de opdrachtgever, zonder dat de onderneming ooit enige financiële of commerciële activiteit met betrekking tot dit product uitvoert.

Loonvoorwaarden

Weddeschaal

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden, in werking getreden op 1 januari 2024 en gesloten voor onbepaalde duur.

De vastgestelde minimumwedden gelden voor een voltijds uurrooster zoals toepasselijk in de onderneming. Voor deeltijds tewerkgestelde bedienden worden de minimumwedden vastgesteld in verhouding tot het aantal uren dat hun deeltijdse arbeidsregeling omvat in vergelijking met de voltijdse uurregeling in de onderneming.

De jongerenbarema's werden afgeschaft vanaf 30 april 2009.

De maandwedde voor studenten die arbeid verrichten in het kader van een arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten, is vastgesteld op 90% van de schaalwedde van klasse 1 voor een anciënniteit van 0 jaar.

Met ingang van 1 januari 2024 werden de lonen verhoogd met 1.13% ten gevolge van de toepassing van het indexatiemechanisme.

Inschaling in barema

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 september 2010 betreffende de functiekwalificatie van de bedienden, in werking getreden op 6 september 2010 en gesloten voor onbepaalde tijd; Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de beschrijving van de voorbeeldfuncties voor de functieclassificatie van de bedienden, in werking getreden op 6 september 2010 en gesloten voor onbepaalde tijd; Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden, in werking getreden op 1 januari 2024 en gesloten voor onbepaalde duur.; Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 november 2021 betreffende het onderhoud van de sectorale functieclassificatie

De minimumweddeschaal voor de bedienden is gebaseerd op de anciënniteit in de onderneming. De barema-anciënniteit heeft uitsluitend betrekking op de inschaling en de progressie in de weddeschaal.

In afwijking hiervan wordt de anciënniteit van een arbeider die binnen dezelfde onderneming bediende wordt met ingang van 1 januari 2022 voor 50% mee in rekening genomen voor de inschaling en de voortschrijding in de weddeschaal

en dit met een maximum van 6 jaar. Gunstigere regelingen op ondernemingsvlak blijven van toepassing.

Voor de arbeidsovereenkomsten afgesloten vanaf 1 juli 2019 worden de dagen van tewerkstelling als uitzendkracht, die in de periode van 24 maanden onmiddellijk voorafgaand aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst in dezelfde onderneming werden gepresteerd, in aanmerking genomen voor het bepalen van de barema-anciënniteit. De uitzendbediende levert het bewijs van de dagen van effectieve tewerkstelling bij de betrokken werkgever. Het aantal dagen van effectieve tewerkstelling als uitzendbediende wordt omgerekend naar maanden op basis van de volgende formule: aantal dagen van effectieve tewerkstelling als uitzendbediende gepresteerd in dezelfde onderneming in de 24 maanden onmiddellijk voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst (beperkt tot maximum 442 dagen) gedeeld door 18,4 en vervolgens afgerond op het lagere aantal maanden.

Met tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst voor stu-

Minimumlonen van toepassing vanaf 1 januari 2024

Anciënniteit	KLASSE 1	KLASSE 2	KLASSE 3	KLASSE 4	KLASSE 5	KLASSE 6	KLASSE 7	KLASSE 8
0 jaar	2.431,09	2.653,98	2.801,10	2.948,34	3.095,85	3.242,98	3.390,21	3.546,51
1 jaar	2.475,77	2.698,65	2.845,74	2.993,03	3.140,54	3.287,78	3.456,98	3.724,97
3 jaar	2.520,18	2.743,29	2.899,40	3.046,91	3.194,18	3.385,71	3.546,51	3.903,59
6 jaar	2.564,65	2.787,95	2.966,58	3.113,67	3.260,76	3.452,69	3.635,88	4.081,98
9 jaar	2.609,54	2.886,11	3.078,27	3.225,33	3.372,62	3.564,38	3.769,61	4.287,03
12 jaar	2.653,98	3.051,21	3.211,78	3.358,91	3.510,68	3.711,42	3.970,38	4.492,32
15 jaar	2.683,07	3.178,40	3.372,62	3.519,48	3.675,80	3.898,84	4.242,62	4.630,79
18 jaar	2.711,96	3.314,22	3.492,82	3.640,15	3.791,75	4.014,87	4.358,56	4.769,07
21 jaar	2.741,06	3.432,62	3.613,28	3.760,58	3.907,88	4.130,99	4.474,51	4.907,40
25 jaar	2.769,96	3.560,07	3.733,96	3.881,04	4.023,86	4.247,14	4.590,63	5.045,83
30 jaar	2.799,02	3.687,04	3.854,27	4.001,72	4.139,81	4.362,87	4.706,63	5.184,12
35 jaar	2.832,44	3.814,28	3.992,71	4.126,43	4.260,45	4.528,14	4.840,54	5.331,38
40 jaar	2.866,00	3.941,31	4.130,99	4.251,24	4.381,08	4.693,48	4.974,38	5.478,30
42 jaar	2.879,59	3.993,81	4.188,24	4.302,71	4.430,73	4.762,00	5.029,38	5.538,70
45 jaar	2.899,99	4.072,60	4.274,10	4.379,88	4.505,16	4.864,90	5.111,94	5.629,26

denten, wordt voor de overname van anciënniteit, geen rekening gehouden.

Voortschrijding in de weddeschaal wordt toegepast vanaf de eerste dag van de maand waarin de vereiste anciënniteit bereikt wordt.

De bedienden worden ingedeeld in acht klassen op basis van een lijst met voorbeeldfuncties. Deze vergelijking geldt enkel voor de functies die inhoudelijk overeenstemmen met de paritair vastgelegde functiebeschrijving.

De bediende die regelmatig functies uitoefent van verschillende klassen, geniet de wedde van de hoogste uitgeoefende functie.

Voor de bedienden die reeds in dienst zijn op het ogenblik dat een actualisering in werking treedt en van wie de uitgeoefende functie vergelijkbaar is met één van de nieuwe of gewijzigde voorbeeldfuncties, geldt de hierna-

volgende regeling inzake functieklassen, (fictieve) barema anciënniteit en bezoldiging.

Er worden 3 gevallen onderscheiden:

- de nieuwe of gewijzigde functie situeert zich in een lagere klasse dan de voorheen toegekende klasse:
 - toekenning van de lagere functieklassen vanaf de datum van inwerkingtreding van de actualisering
 - behoud van de verworven (fictieve) barema anciënniteit
 - behoud van de verworven bezoldiging
- de nieuwe of gewijzigde functie situeert zich in dezelfde klasse als de voorheen toegekende klasse:
 - behoud van de functieklassen
 - behoud van de verworven (fictieve) barema-anciënniteit
 - behoud van de verworven bezoldiging

c. de nieuwe of gewijzigde functie situeert zich in een hogere klasse dan de voorheen toegekende klasse:

- toekenning van de hogere functieklassen vanaf de datum van inwerkingtreding van de actualisering
- behoud van de verworven (fictieve) barema anciënniteit
- onmiddellijke toekenning van het hoger loon.

Jongeren worden verloond volgens de minimumweddeschaal met 0 jaar anciënniteit.

Overname anciënniteit

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden, in werking getreden op 1 januari 2024 en gesloten voor onbepaalde duur.

De bediende die aanspraak maakt op de gedeeltelijke of gehele over-

name van anciënniteit zoals hieronder omschreven, dient de werkgever hiervan, op diens vraag, in te lichten tijdens de aanwervingsprocedure. Bij de aanwerving heeft de werkgever het recht het bewijs te vragen i.v.m. de overname van de anciënniteit. In dat geval moet de bediende dat bewijs leveren binnen de 3 maanden, te rekenen vanaf de indiensttreding, met elk mogelijk rechtsmiddel met uitzondering van de getuigenis; zo niet wordt geen rekening gehouden met die vorige tewerkstelling.

Ondernemingen van de sector

Wanneer de bediende voorheen tewerkgesteld is geweest als bediende in één of meerdere ondernemingen van de sector², wordt die anciënniteit als volgt overgenomen:

- tot en met de 9de maand te rekenen vanaf de eerste dag van de maand van de indiensttreding, geldt een anciënniteit van 0 jaar;
- vanaf de 10de maand te rekenen vanaf de eerste dag van de maand van de indiensttreding wordt de anciënniteit verworven door vorige tewerkstelling als bediende in de sector overgenomen ten belope van 50 %. Beoelde anciënniteit wordt berekend in volledige maanden - per betrokken onderneming en nadien getotaliseerd - vervolgens gedeeld door 12 en afgerond op het lagere aantal jaren.

Vanaf de 10de maand wordt aldus een fictieve barema-anciënniteit vastgesteld op 9 maanden vermeerderd met de overgenomen anciënniteit.

Ondernemingen van dezelfde groep

Wanneer de bediende voorheen tewerkgesteld is geweest als bediende in een onderneming van dezelfde groep³, wordt die anciënniteit, uitgedrukt in volledige maanden, vanaf de 10de maand volgend op de eerste dag van de maand van de indiensttreding, volledig overgenomen indien gelijktijdig aan volgende voorwaarden is voldaan:

Promotie met	Toevoeging nieuwe klasse
2 klassen	Na 1 jaar, in twee stappen
3 klassen	Na 2 jaar, in drie stappen
4 klassen	Na 3 jaar, in vier stappen
5 klassen of meer	Na 4 jaar, in vijf stappen

- de onderneming van dezelfde groep behoort tot dezelfde sector⁴, als die waar de bediende in dienst treedt;
- het einde van de tewerkstelling bij de onderneming van dezelfde groep situeert zich binnen de 12 maanden voorafgaand aan de indiensttreding

Indien de betrokken bedienden op 1 januari 1998 werden ingeschaald in de weddeschaal van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 1997 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden, gesloten in het Paritair Comité voor import, export, doorvoer en buitenlandse handel en voor de maritieme en expeditiekantoren, dan wordt de fictieve barema-anciënniteit overgenomen.

In geval van aansluitende tewerkstelling loopt de verworven anciënniteit of fictieve barema-anciënniteit, al naar gelang het geval, verder.

Promotieregeling

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden, in werking getreden op 1 januari 2024 en gesloten voor onbepaalde duur.

Bij overgang naar een hogere klasse, wordt de overeenstemmende wedde in principe onmiddellijk toegekend.

In geval van promotie, met minstens twee klassen, bij dezelfde werkgever of bij een andere werkgever van dezelfde groep, wordt de baremaverhoging als volgt toegekend in stappen:

Tijdens de overgangperiode loopt de (fictieve) barema-anciënniteit verder.

Bij de besprekingen over de modaliteiten van een eventuele functiewijziging op initiatief van de werkgever, kan de bediende zich laten bijstaan, op zijn verzoek, door een lid van de vakbondsafvaardiging van de onderneming.

Indexatie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden, in werking getreden op 1 januari 2024 en gesloten voor onbepaalde duur.

De minimumweddeschaal evenals de reële wedden beperkt tot de eindklasse 8, worden op 1 januari van elk jaar aangepast in functie van de reële evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex en berekend als volgt:

afgevlakte gezondheidsindex
van december jaar-1⁵

afgevlakte gezondheidsindex
van december jaar-2

Deze aanpassing vindt niet plaats indien het resultaat van de formule negatief is. In voorkomend geval wordt het negatief resultaat verrekend op de eerstvolgende positieve indexering(en).

Indien bij de aanvang van het jaar gelijktijdig een verhoging voortvloeiende uit de koppeling van de lonen aan de afgevlakte gezondheidsindex en een andere verhoging van de lonen moeten worden toegepast, wordt de aanpassing voortvloeiende uit de koppeling aan het afgevlakt gezondheidsindexcijfer toegepast vooraleer de lonen met de bepaalde verhoging worden aangepast.

Voor de indexering van de weddeschaal worden volgende regels toegepast:

- a. de bedragen van de in voege zijnde weddeschaal worden vermenigvuldigd met het resultaat van de formule tot op de derde decimaal nauwkeurig, zonder afronding;
- b. de resultaten bekomen bij toepassing van de regel onder a) worden afgerond op de tweede decimaal naar boven of naar beneden naargelang de derde decimaal al dan niet ten minste gelijk is aan 5;
- c. de afgeronde bedragen bij toepassing van de regel onder b) vormen de nieuwe weddeschaal die telkens de basis is voor een volgende indexering.

Bij de indexering van de werkelijke wedden, die hoger liggen dan de voorziene minimumwedden, desgevallend begrensd tot de eindwedde van klasse 8, worden de resultaten afgerond op de tweede decimaal naar boven of naar beneden naargelang de derde decimaal al dan niet ten minste gelijk is aan 5.

De bedienden die inzake indexering gunstigere voorwaarden hebben verworven op bedrijfsvlak blijven deze behouden.

Loontoeslagen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 betreffende de loontoeslag voor bepaalde arbeidsprestaties, in werking getreden op 7 september 2009 voor onbepaalde duur

Indien in de onderneming een stelsel van ploegenarbeid, nachtarbeid, weekendwerk, een stelsel met prestaties op feestdagen of hun vervangingsdagen of stand-by regeling werd ingevoerd, dan dienen deze prestaties te worden vergoed conform de toeslag vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst op het vlak van de onderneming. Bestaande regelingen blijven van toepassing.

De collectieve arbeidsovereenkomst

waarvan sprake is, moet afgesloten worden uiterlijk binnen de zes maanden volgend op de invoering van de bijzondere arbeidsregeling.

Loontoeslagen voor waterklerken

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden, in werking getreden op 1 januari 2024 en gesloten voor onbepaalde duur.

De prestaties van waterklerk die buiten de normale diensturen gebeuren, worden naargelang hun aard, duur en frequentie bezoldigd volgens modaliteiten vast te stellen in de onderneming.

Voor weekends en voor wettelijke feestdagen wordt in een bijzondere toeslag voorzien. Deze toeslag bedraagt € 37,59 voor werk op zaterdag⁶ en € 45,94 voor werk op zondag en op wettelijke feestdagen⁷.

In de ondernemingen waar reeds bijzondere vergoedingen worden toegekend voor werk op weekends en/of op wettelijke feestdagen, worden deze vergoedingen in mindering gebracht op voormelde toeslagen; eventueel gunstigere regelingen blijven behouden.

Maaltijdcheques

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden, in werking getreden op 1 januari 2024 en gesloten voor onbepaalde duur.

Het sectoraal akkoord 2015-2016 voorzorg vanaf 1 januari 2016 in de invoering of verhoging van de maaltijdcheques met € 1 werkgeversbijdrage, per gewerkte dag.

De invoering of de verhoging van de maaltijdcheques met € 1 kan desgevallend aangevuld worden met een omzetting van de ecocheques in maaltijdcheques zoals voorzien in een ondernemingsakkoord.

De toekenning van de maaltijdcheques gebeurt volgens de voorwaarden van artikel 19bis, § 2 van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Voor de niet-sedentaire bedienden die een maaltijdvergoeding ontvangen, kon deze verhoging worden vervangen door een verhoging van de maaltijdvergoeding met € 1.

Woon-werkverkeer

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten, in werking getreden op 1 januari 2024 voor onbepaalde duur

De werknemer heeft recht op een tussenkomst in de verplaatsingskosten.

1. Openbaar vervoer

Voor wat betreft het treinvervoer of het gemengd openbaar vervoer NMBS/MIVB/DE LIJN/TEC of het afzonderlijk vervoer met DeWaterbus⁸, De Lijn, TEC en MIVB wordt de tussenkomst van de werkgever bepaald op 80 % van de prijs van het vervoersbewijs. Voor de NMBS wordt verwezen naar de prijs van de treinkaart in 2e klasse voor de overeenstemmende afstand.

Werkgeverstussenkomst in de verplaatsingskosten	
Gemeenschappelijk openbaar vervoer	Vanaf 1 km: 100% vervoersbewijs (tenzij derdebetalersovereenkomst)
Persoonlijk vervoermiddel	Vanaf 1 km: forfaitaire bijdrage cfr. tabel "Tussenkomst privé-vervoer vanaf 1 januari 2024"
Gecombineerd gebruik openbaar en privévervoer	Som van beide tussenkomsten
Fiets	Vanaf 1 km, € 0,27/km (heen en terug)
Vervoer georganiseerd door de werkgever	Minstens tussenkomst ander vervoersmiddel



Als UPTR-lid geniet u bij Monizze van competitieve tarieven en een persoonlijke service.

Waarom heeft UPTR Monizze als partner gekozen?

- ✦ **Monizze** is de 1^{ste} en enige **100% Belgische en 100 digitale** uitgever van maaltijdcheques, ecocheques, cadeaucheques en sport- en cultuurcheques,
- ✦ **1^{ste} Fintech** in de sector van de extralegale voordelen in België,
- ✦ Een **eenvoudige** en **transparante** prijszetting,
- ✦ **Geen** percentage op de uitgegeven waarde!
- ✦ **Responsieve** en **gepersonaliseerde** klantendienst
- ✦ **1 ecosysteem**: 1 kaart, 1 klantenzone, 1 app.

Met een **klantentevredenheid** van **97%** vertrouwen meer dan **55.000 werkgevers** en **750.000 begunstigden** Monizze, voor een **totaal marktaandeel van 35%**!

Wenst u een gepersonaliseerde offerte te ontvangen met de voordelige UPTR-voordelen? Neem contact op met een Monizze-expert op 02/891.88.00 of partner@monizze.be!

Up Monizze

Aan de ondernemingen wordt aanbevolen een overeenkomst, genaamd derdebetalersregeling 80/20, te sluiten met de NMBS, zodat de bediende zelf niets hoeft te betalen bij de aanschaf van zijn vervoersbewijs.

Met ingang van 1 januari 2024 werd de werkgeverstussenkomst in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer verhoogd tot 100% van de prijs van het vervoersbewijs, tenzij de onderneming een derdebetalersovereenkomst 80/20 heeft gesloten, in welk geval de tussenkomst van 80% behouden blijft.

Bij gecombineerd gebruik van openbaar vervoer en privévervoer wordt de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten bepaald volgens de regels van toepassing op het openbaar vervoer voor wat betreft de afstand door de bediende afgelegd met het openbaar vervoer, en volgens de bepalingen van toepassing

op privé vervoersmiddelen voor wat betreft de afstand afgelegd met een privé vervoermiddel.

De bedienden in kwestie leggen aan hun werkgever een ondertekende verklaring voor waarin zij op eer en geweten bevestigen dat zij bij de verplaatsingen tussen de gebruikelijke verblijfplaats en de plaats van tewerkstelling regelmatig gebruik maken van het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer of het gemengd vervoer, over een afstand van ten minste 1 kilometer. Zij dienen iedere wijziging van deze toestand binnen de kortst mogelijke tijd mede te delen. De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

2. *Privé-vervoer*

Voor de bedienden die gebruik maken van een ander vervoermiddel om

zich te verplaatsen over een afstand van ten minste 1 kilometer, wordt de werkgeversbijdrage berekend op basis van de tabel met forfaitaire bedragen.

De bedienden in kwestie leggen aan hun werkgever een ondertekende verklaring voor waarin zij op eer en geweten bevestigen dat zij bij de verplaatsingen tussen de gebruikelijke verblijfplaats en de plaats van tewerkstelling regelmatig gebruik maken van een gemotoriseerd verplaatsingsmiddel over ten minste 1 kilometer. Zij dienen iedere wijziging van deze toestand binnen de kortst mogelijke tijd mede te delen. De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

Het aantal in aanmerking te nemen kilometers wordt in gemeenschappelijk akkoord op ondernemingsvlak vastgesteld. In geval van betwisting wordt verwezen naar het "Boek der

Tussenkost privé-vervoer vanaf 1 januari 2024

	Wekelijkse bijdrage werkgever	Maandelijke bijdrage werkgever	Driemaandelijke bijdrage werkgever	Jaarlijkse bijdrage werkgever	Bijdrage werkgever treinkaart deeltijds werkenden
Km	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1-3	6,97	22,88	63,75	230,02	7,63
4	7,49	24,97	69,67	249,74	8,81
5	8,15	26,81	76,24	270,77	9,73
6	8,67	28,65	80,18	286,54	10,52
7	9,07	30,49	85,44	304,95	11,30
8	9,59	32,08	89,38	322,04	11,83
9	10,11	34,17	94,64	339,12	12,36
10	10,65	35,49	99,90	356,21	12,88
11	11,30	38,12	105,15	375,92	13,54
12	11,83	39,43	110,42	393,01	13,93
13	12,36	40,75	115,67	414,04	14,59
14	12,88	43,38	120,92	431,14	14,99
15	13,41	44,69	124,87	448,22	15,51
16	14,06	46,67	131,44	467,94	15,90
17	14,59	48,63	135,39	485,02	16,43
18	15,13	49,95	140,65	503,42	16,83
19	15,77	52,58	147,22	523,14	17,35
20	16,31	53,89	151,15	540,23	17,87
21	16,83	55,87	156,42	557,31	18,27
22	17,35	57,83	161,67	577,04	18,79
23	18,01	59,81	166,93	596,74	19,32
24	18,54	61,13	172,19	615,16	19,72
25	18,93	63,75	177,45	633,56	20,11
26	19,72	65,07	182,70	653,27	20,90
27	20,11	67,03	187,97	670,36	21,29
28	20,50	69,67	193,22	688,76	21,70
29	21,29	70,98	197,17	707,16	22,08
30	21,70	72,30	202,42	724,24	22,47
31-33	22,61	76,24	212,94	758,43	23,39
34-36	24,44	81,50	227,40	813,63	25,24
37-39	25,89	86,75	243,17	866,21	26,69
40-42	27,60	92,00	257,62	920,10	28,39
43-45	29,19	97,27	273,40	976,61	29,96
46-48	31,02	102,52	287,86	1029,20	31,41
49-51	32,46	109,10	303,64	1084,40	33,53
52-54	33,53	113,04	314,15	1122,52	34,83
55-57	34,83	115,67	323,35	1156,70	36,15
58-60	36,15	119,62	335,17	1197,45	37,46
61-65	37,46	123,55	348,32	1242,13	38,78
66-70	39,43	130,13	365,41	1305,22	41,41

71-75	40,75	136,70	382,50	1364,37	44,03
76-80	43,38	141,95	398,27	1423,52	45,35
81-85	44,69	148,53	416,67	1486,62	47,98
86-90	46,67	155,10	433,76	1547,07	49,95
91-95	48,63	160,37	450,84	1611,49	51,93
96-100	49,95	166,93	466,62	1668,00	54,55
101-105	51,93	173,50	485,02	1731,09	56,52
106-110	53,89	180,07	502,11	1794,19	57,83
111-115	55,87	185,33	519,19	1853,34	59,81
116-120	57,83	191,90	537,59	1921,69	61,78
121-125	59,15	197,17	554,69	1978,21	64,40
126-130	61,13	203,74	571,77	2039,99	65,72
131-135	63,10	210,30	588,86	2104,39	68,35
136-140	64,40	216,88	605,94	2162,23	68,35
141-145	67,03	222,14	621,72	2220,06	70,98
148-150	69,67	230,02	645,38	2305,50	73,60
151-155	69,67	233,97	654,58	2340,98	
156-160	72,30	239,22	671,67	2398,83	
161-165	73,60	245,80	688,76	2456,66	
166-170	74,92	251,05	704,53	2515,80	
171-175	77,55	257,62	720,31	2573,65	
176-180	78,87	264,20	737,39	2631,48	
181-185	81,50	268,14	753,16	2690,62	
186-190	82,80	274,72	768,94	2748,47	
191-195	84,12	281,29	786,03	2806,29	
196-200	86,75	286,54	801,80	2865,44	

wettelijke afstanden" goedgekeurd door het Koninklijk Besluit van 15 oktober 1969 (Belgisch Staatsblad van 10 juli 1970).

3. Fiets

Voor de bedienden die over een afstand van ten minste 1 kilometer gebruik maken van de fiets om zich te verplaatsen tussen de gebruikelijke verblijfplaats en de plaats van tewerkstelling werd vanaf 1 oktober 2023 de werkgeverstussenkomst vastgesteld op € 0,27 per kilometer (heen en terug).

De bedienden in kwestie leggen aan hun werkgever een ondertekende verklaring op eer voor waarin zij verklaren dat zij bij de verplaatsingen tussen de gebruikelijk verblijfplaats

en de plaats van tewerkstelling regelmatig gebruikmaken van de fiets over een afstand van ten minste 1 kilometer. Zij dienen iedere wijziging van deze toestand binnen de kortst mogelijke tijd mede te delen. De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt. De fietsvergoeding kan voor dezelfde afstand niet gecumuleerd worden met de tussenkomst voor andere vervoermiddelen. De praktische modaliteiten voor de toekenning van de fietsvergoeding worden vastgelegd op ondernemingsvlak om misbruik te voorkomen.

4. Collectief vervoer

Wanneer de onderneming zelf het vervoer van de bedienden organiseert, met of zonder financiële tussen-

komst van de bedienden in de kosten ervan, wordt bij de berekening van de werkgeversbijdrage rekening gehouden met de kosten die de onderneming hierdoor reeds draagt. In dat geval mag het werkgeversaandeel voor het door de bediende individueel afgelegde traject niet minder bedragen dan hetgeen bepaald is voor de onderscheiden vervoersmiddelen.

5. Modaliteiten

De werkgeversbijdrage wordt minstens maandelijks uitgekeerd. De bedienden die gebruikmaken van een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel dienen de vervoerbewijzen voor te leggen.

De bedragen die gelden als tussenkomst in de verplaatsingskosten zijn

niet onderworpen aan sociale bijdragen. In principe vormt de tussenkomst een belastbare bezoldiging voor de werknemer.

Echter, indien de werknemer kiest voor forfaitaire beroepskosten bij de aangifte in de personenbelasting,

- dan is bij het gemeenschappelijk openbaar vervoer, het volledige bedrag dat door de werkgever wordt ten laste genomen, vrijgesteld van belasting;
- dan is bij collectief vervoer georganiseerd door de werkgever, een bedrag dat maximum gelijk is aan de prijs van een treinabonnement eerste klas vrijgesteld van belasting;
- dan is bij vervoer met de fiets, een bedrag van maximum € 0,35 per kilometer (inkomsten 2024) en dit zonder beperking, vrijgesteld van belasting;
- dan is bij een ander vervoermiddel een bedrag van maximaal € 490 per jaar (inkomsten 2024) vrijgesteld van belasting.

Jaarpremie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden, in werking getreden op 1 januari 2024 en gesloten voor onbepaalde duur.

Er wordt een jaarlijkse premie uitgekeerd, gelijk aan de bezoldiging van de maand waarin de uitbetaling plaatsvindt, aan de bedienden die gelijktijdig aan de volgende twee voorwaarden voldoen:

- in dienst zijn op de datum waarop de premie wordt uitbetaald, en
- in de onderneming effectief tewerkgesteld zijn geweest gedurende het ganse refertejaar.

1. Berekeningsgrondslag

Voor bedienden van wie de bezoldiging contractueel enkel is samengesteld uit vast loon, is het bedrag gelijk aan het bedrag van het vast loon van de maand van de uitbetaling.

Voor bedienden van wie de bezoldiging contractueel samengesteld is uit een vast gedeelte en een veranderlijk gedeelte, is het bedrag van de premie gelijk aan het vast gedeelte van de maand waarin de uitbetaling gebeurt, verhoogd met het maandelijks gemiddelde van de veranderlijke gedeelten die betaald werden in de loop van de twaalf maanden die de maand van uitbetaling van de premie voorafgaan.

Onder veranderlijke bezoldiging moet worden verstaan alle bezoldigingselementen, die niet vast zijn, onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen en die regelmatig en op een voortdurende wijze tijdens het ganse refertejaar werden toegekend.

Voor de bedienden van wie de contractuele bezoldiging volledig veranderlijk is, is het bedrag van de premie gelijk aan het maandelijks gemiddelde van de bezoldigingen die betaald werden in de loop van de twaalf maanden die de maand van de uitbetaling van de premie voorafgaan.

Voor de bedienden die in de loop van het refertejaar overstappen van een voltijds naar een deeltijds arbeidsregime of omgekeerd of die in de loop van het refertejaar overstappen van een deeltijds arbeidsregime naar een ander deeltijds arbeidsregime, wordt de premie vastgesteld als de som van elk maandloon van het refertejaar (exclusief de jaarpremie, het dubbel vakantiegeld en andere veranderlijke bezoldigingselementen die niet regelmatig en op voortdurende wijze worden toegekend) te delen door twaalf.

2. Referteperiode

Behoudens andere bepalingen geldend op ondernemingsvlak, valt het refertejaar samen met het kalenderjaar en wordt de jaarpremie betaald op het einde van het jaar.

3. Gelijktellingen

Bepaalde afwezigheidsperiodes worden voor de berekening van de jaar-

premie, gelijkgesteld met periodes van effectieve arbeid.

Het betreft meer bepaald de afwezigheden ingevolge de toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen inzake: jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, kort verzuim, educatief verlof, beroepszaken, arbeidsongevallen, ongevallen overkomen op de weg van en naar het werk, syndicaal verlof, geboorteverlof, adoptieverlof beperkt tot drie dagen, tijdelijke werkloosheid, palliatief verlof onder de vorm van thematisch verlof, profylactisch verlof, bevallingsrust of de eerste dertig dagen afwezigheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht.

4. Toekenningsmodaliteiten

De bedienden die in dienst zijn op de datum van de uitbetaling van de premie, maar die slechts in de loop van het refertejaar in dienst van de onderneming zijn getreden of die geen volledige prestaties tellen tijdens het refertejaar, hebben recht op één twaalfde van de premie voor elke volledige maand effectieve prestaties in de onderneming in de loop van het refertejaar.

De bedienden van wie de arbeidsovereenkomst een einde neemt vóór de datum waarop de premie wordt uitbetaald, hebben recht op het pro-rata deel van de premie in volgende gevallen:

- de arbeidsovereenkomst werd beëindigd door de werkgever, behoudens in geval van verbreking wegens dringende reden of beëindiging tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst⁹;
- de arbeidsovereenkomst werd beëindigd door de bediende behoudens beëindiging tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst¹⁰;
- de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens medische overmacht.
- De arbeidsovereenkomst werd beëindigd in onderling akkoord,

behoudens beëindiging tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst.

De vermelde periodes van zes maanden worden desgevallend vermindert met de ononderbroken periodes van tewerkstelling als uitzendkracht in de onderneming, voor zover deze tewerkstelling dezelfde functie betreft en de arbeidsovereenkomst onmiddellijk en zonder onderbreking voortgaat.

Voor de bedienden die in de loop van het refertejaar overstappen van een voltijds naar een deeltijds arbeidsregime of omgekeerd of die in de loop van het refertejaar overstappen van een deeltijds arbeidsregime naar een ander deeltijds arbeidsregime, wordt de premie als volgt vastgesteld: de som van elk maandloon van het refertejaar (exclusief de jaarpremie, het dubbel vakantiegeld en andere veranderlijke bezoldigingselementen die niet regelmatig en op voortdurende wijze worden toegekend) gedeeld door twaalf.

Behoudens andere bepalingen geldend op ondernemingsvlak, wordt de jaarpremie betaald op het einde van het jaar.

5. Omzetting

Maximaal de helft van het vast gedeelte van de eindejaarspremie kan omgezet worden in een gelijkwaardig voordeel mits naleving van de volgende voorwaarden:

- de omzetting wordt vastgelegd in een ondernemings-cao en met de bediende in een individueel akkoord;
- de omzetting gebeurt op basis van vrijwilligheid van zowel werkgever als bediende;
- de gelijkwaardige voordelen die aangeboden worden aan de bedienden hebben betrekking op welzijn (o.m. omzetting in extra vakantie) en/of (groene) mobiliteit;
- de bedienden worden voorafgaandelijk geïnformeerd over de

omzetting van de jaarpremie en over de gevolgen ervan.

Ecocheques

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden, in werking getreden op 1 januari 2024 en gesloten voor onbepaalde duur.

Er dienen ecocheques te worden toegekend voor een bedrag van € 250. De toekenning gebeurt conform de bepalingen van cao nr. 98.

De referteperiode bedraagt een kalenderjaar. De cheques worden toegekend begin december van de betrokken referteperiode.

Mits aan de toekenningsvoorwaarden is voldaan, is de tussenkomst van de werkgever niet onderworpen aan sociale bijdragen en vrijgesteld van belastingen. Het betreft evenwel een niet aftrekbare besteding.

Deze koopkrachtverhoging kan op ondernemingsvlak, mits schriftelijk ondernemingsakkoord, omgezet worden in een gelijkwaardig voordeel. De totale kost, met inbegrip van eventuele lasten eigen aan het voordeel mag het bedrag van € 250 per werknemer en per jaar niet overschrijden.

Nieuwe akkoorden, of de verlenging van een bestaand akkoord, dienen geregistreerd te worden bij de voorzitter van het paritair comité vóór 31 oktober van het voorgaande kalenderjaar.

De ondernemingsakkoorden worden gesloten met de geëigende overlegorganen. Bij ontstentenis, worden de akkoorden ter goedkeuring voorgelegd aan de Werkgroep algemene zaken van het paritair comité.

Sectoraal aanvullend pensioenstelsel

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 november 2017 betreffende het sectoraal aanvullend pensioenstelsel, in werking getreden op 1 januari 2018 voor onbepaalde duur

De bedienden bouwen een aanvullend pensioen op. In principe gebeurt

dit door aansluiting bij het sectoraal pensioenplan.

Ondernemingen konden worden vrijgesteld van deelname aan het sectoraal pensioenplan mits zij op 31 december 2006 een eigen stelsel van aanvullend pensioen hadden.

Ondernemingen met een eigen structureel overlegorgaan, konden, mits zij op 31 december 2006 een eigen stelsel van aanvullend pensioen hadden, conform het toenmalige protocolakkoord, volgende keuze maken:

- de bijdrage van 0,50% toevoegen aan het eigen pensioenstelsel¹¹. De keuze berustte bij de werkgever;
- aansluiten bij het sectorpensioenstelsel. De keuze berustte bij de werkgever;
- in overleg met de vakbondsafvaardiging kon een ander evenwaardig voordeel van 0,50% worden voorzien, hetzij globaal op het niveau van de onderneming, hetzij individueel. Deze 0,50% is een koopkrachtverhoging inclusief alle toepasselijke fiscale en parafiscale heffingen en kosten, eigen aan het gekozen alternatief voordeel.

Ondernemingen waarvoor geen ingevulde en ondertekende intentieverklaring werd overgemaakt vóór 15 juni 2006 aan de Voorzitter van het Paritair Comité, worden verondersteld definitief gekozen te hebben voor een aansluiting bij het sectorpensioenstelsel.

Werkgevers die de keuze maakten een bijdrage van 0,50% toe te voegen aan het eigen pensioenstelsel of opteerden voor de toekenning van een evenwaardig voordeel van 0,50%, dienden een attest¹² over te maken vóór 15 september 2006 aan de voorzitter van het Paritair Comité.

Bij gebrek aan ontvangst van het attest, werd de onderneming verondersteld definitief te hebben gekozen aan te sluiten bij het sectorpensioen-

Werkgevers en bedienden waken erover om tijdens periodes van deconnectie geen contact op te nemen met elkaar om professionele redenen, behalve in uitzonderlijke gevallen.

stelsel, en dit ondanks het feit dat de intentieverklaring werd bezorgd.

Ondernemingen zonder eigen structureel overlegorgaan, konden, mits zij op 31 december 2006 een eigen stelsel van aanvullend pensioen hadden, worden vrijgesteld van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel.

Het eigen stelsel van aanvullend pensioen diende aan dezelfde criteria te voldoen als degene die van toepassing waren op ondernemingen met structureel overlegorgaan.

De onderneming die vrijgesteld wens te worden, diende vóór 15 september 2006 een attest over te maken aan de voorzitter van het Paritair Comité¹³. Bij gebrek aan ontvangst van dit attest, werd de onderneming verondersteld definitief gekozen te hebben om deel te nemen aan het sectoraal pensioenstelsel.

Werknemers die in dienst zijn van een werkgever die vrijgesteld wordt van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel kunnen geen rechten doen gelden op basis van dit plan, voor zover en voor zolang hun werkgever vrijgesteld is van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel en voor zover en voor zolang zij in dienst zijn bij deze werkgever.

De bijdragen voor het aanvullend pensioen worden geïnd via de werkgeversbijdrage aan de RSZ. De actuele bijdrage bedraagt 0.92 % van het

loon, zijnde de totale pensioenbijdrage inclusief kosten. Op dit percentage is er een RSZ-bijdrage van 8,86% verschuldigd, zodat de totale kost voor de werkgever op 1,00% van het RSZ-loon komt.

Loonafrekening

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden, in werking getreden op 1 januari 2024 en gesloten voor onbepaalde duur.

De afrekening die aan de bediende bij elke definitieve betaling van het loon wordt overhandigd moet de volgende gegevens bevatten:

1. naam en adres werkgever;
2. naam en beginletter van de voornaam van de werknemer;
3. inschrijvingsnummer van de werknemer bij de werkgever;
4. periode waarop de afrekening betrekking heeft;
5. omvang van de prestaties (uren, dagen, maanden, aantal stuks, enz.);
6. basisloon, welke ook de eenheid zij die gebruikt wordt om het vast te stellen (uur-, maand-, stuk-, prestatieloon, enz.);
7. a. in speciën verschuldigde sommen:
 - voor gepresteerde arbeid (5 x 6);
 - als toeslag voor overuren; voor feestdagen en inhaalrustdagen; ingevolge wettelijke en conventionele ver-

plichtingen tot behoud van het loon tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst;

- als premies, enz.;

- b. voordelen in natura. Alleen de sommen verschuldigd als premies, enz., alsmede de voordelen in natura mogen onder één en dezelfde benaming gegroepeerd worden voor zover dit de duidelijkheid niet schaadt;
- c. totaal brutoloon (7a + 7b);
8. inhoudingen voor de sociale zekerheid;
9. bedragen vrijgesteld van inhoudingen voor de sociale zekerheid;
10. belastbaar bedrag [(7 + 9) - 8];
11. bedrag van de bedrijfsvoorheffing (belastingwetgeving), met vermelding van de aan de werknemer toegekende fiscale korting voor overuren;
12. bedragen vrijgesteld van belastingen;
13. netto toegekende som [(10 + 12) - 11];
14. af te trekken bedragen (voorschotten, voordelen in natura, boeten, overdracht van en beslag op loon, enz.), zo nodig in bijlage gedetailleerd te vermelden in speciën te betalen nettobedrag.
15. In speciën te betalen nettobedrag.

Het recht op deconnectie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende het recht op deconnectie, in werking getreden op 1 januari 2023 en gesloten voor onbepaalde duur.

Een suppletieve cao werd afgesloten en is van toepassing op ondernemingen met 20 of meer werknemers. Indien deze ondernemingen het recht op deconnectie hebben opgenomen in een cao of het arbeidsreglement zijn de bepalingen van deze suppletieve cao niet van toepassing.

Onder het recht op deconnectie wordt verstaan:

- het recht van de bediende om niet bereikbaar te zijn en bijgevolg geen kennis te nemen van werkgerelateerde communicatie. Dit behelst het recht van de bediende om niet ingelogd te zijn op zijn persoonlijke en professionele (digitale) hulpmiddelen. De werkgever kan de bediende bijgevolg niet verplichten o.m. kennis te nemen van professionele e-mails en oproepen, sms'en of andere berichten via welk kanaal dan ook.
- het recht van de bediende om zich te onthouden van het opnemen

van professioneel contact met collega's.

Dit recht van de bediende geldt:

- buiten het op de bediende van toepassing zijnde uurrooster of buiten de overeengekomen uren van bereikbaarheid;
- tijdens rustpauzes en vakantiedagen;
- op andere dagen van schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Werkgevers en bedienden waken erover om tijdens periodes van deconnectie geen contact op te nemen met elkaar om professionele redenen, behalve in uitzonderlijke gevallen. Onder uitzonderlijke gevallen wordt o.m. verstaan:

- de situatie waarin een actie vereist is die niet kan wachten tot de bediende aan het werk gaat en/of waardoor de werking van het team/de dienst/afdeling/ onderneming ernstig verstoord is of dreigt verstoord te worden en/of die (potentiële) schade kan veroorzaken;
- een situatie van overmacht;
- het gevolg geven aan oproepen

tijdens een periode van stand-by;

- gevallen waarin vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten met de bedienden;
- bedienden in een kritieke functie. De werkgever bepaalt welke de kritieke functies zijn in de onderneming.

De bedienden mogen geen nadeel ondervinden van hun keuze om niet bereikbaar of geconnecteerd te zijn buiten hun uurrooster of de overeengekomen uren van bereikbaarheid.

LOGOS zal in het sectorale opleidingsaanbod een vorming opnemen over de risico's van digitale stress en overmatige connectie en over praktijken betreffende een gezond gebruik van (digitale) hulpmiddelen.

De werkgever verbindt er zich toe regelmatig informatie- en bewustmakingsacties te organiseren voor alle bedienden, inclusief de leidinggevenden en het management om hen te informeren over de risico's en best practices met betrekking tot het gebruik van (digitale) hulpmiddelen.



Arbeidsduur

Arbeidsduur

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 betreffende de arbeidstijd, in werking getreden op 7 september 2009 en gesloten voor onbepaalde tijd

Sinds 1 januari 2000 bedraagt de gemiddelde arbeidsduur 37 uur/week¹⁴. De arbeidstijd wordt in principe gespreid over de eerste vijf dagen van de week¹⁵.

Per 1 januari 2000, konden bij ontstentenis van overeenkomst op ondernemingsvlak de modaliteiten van de arbeidstijdvermindering worden vastgesteld in het arbeidsreglement, overeenkomstig de ter zake voorziene wettelijke procedures. Er kon enkel geopteerd worden voor één van volgende mogelijkheden:

- 1 uur arbeidstijdvermindering op weekbasis, bij het begin of op het einde van de dag, of
- toekenning van een halve dag compensatieverlof per maand.

In ondernemingen zonder tijdsregistratie wordt de arbeid verricht op vraag van de werkgever boven de grenzen van de arbeidstijd bepaald door de arbeidswet van 16 maart 1971 en bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor de betaling, afgerond naar het eerstvolgende hogere half uur of vol uur, naargelang het geval. In ondernemingen die een systeem van tijdsregistratie toepassen, is de afronding niet van toepassing.

De overurentoeslag is verschuldigd bij prestaties boven de 9 uur per dag en vanaf het 39ste prestatie-uur op weekbasis.

De bedienden die gunstiger voorwaarden hebben verworven blijven deze behouden.

Stand-by regelingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 septem-

ber 2009 betreffende de loontoeslag voor bepaalde arbeidsprestaties, in werking getreden op 7 september 2009 en gesloten voor onbepaalde tijd

Onder "stand-by" wordt verstaan de situatie van het operationeel personeel dat, buiten de gewone werkuren, onmiddellijk oproepen van de werkgever moet beantwoorden om een bepaalde arbeidsprestatie te leveren.

Voor de invoering en toepassing van stand-by regelingen dienen schriftelijke afspraken te worden gemaakt op ondernemingsvlak. Bestaande stand-by regelingen blijven van toepassing.

Sectorale flexibiliteit voor bepaalde functies

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 betreffende de arbeidstijd, in werking getreden op 7 september 2009 en gesloten voor onbepaalde tijd

De invoering van sectorale flexibiliteit is mogelijk voor bedienden die op bestendige wijze één of meer functies uitoefenen in de hierna vermelde diensten:

- bevrachtingen;
- verzendingen;
- manifest;
- laad- en losactiviteiten;
- systeembediening der informatica en telecommunicatie, noodzakelijk voor de werking van voormelde operationele diensten.

De normale arbeidstijd voor de diensten kan vastgesteld worden op 1924 uren per kalenderjaar (52 weken x 37 uren); 10 uren per dag (bij continuïteit 12 uren per dag) en 46 uren per week. Bij overschrijding van die grenzen of van de jaargrens is overloon verschuldigd. Het aantal overuren mag nooit meer bedragen dan 143 uren per kalenderkwartaal.

Bij de berekening van het aantal uren wordt rekening gehouden met:

- de bezoldigde dagen of daarmee gelijkgestelde dagen;
- de vakantie en verlofdagen;
- de feestdagen of hun vervangingsdagen;
- alle dagen gedekt door een compenserende vergoeding betaald door de werkgever.

Het aantal uren per kalenderjaar wordt proportioneel herleid in volgende gevallen:

- deeltijdse tewerkstelling;
- indiensttredingen in de loop van het kalenderjaar;
- ondernemingen waarin reeds een arbeidsregeling van minder dan 37 uren per week toepasselijk is.

De maandelijkse loonafrekening die aan de bediende overhandigd wordt, zal expliciet volgende gegevens vermelden:

- het normaal aantal gewerkte uren (=37 u/week);
- het aantal debet-uren (= minder dan 37 u/week);
- het aantal bijkomende uren (= boven de 37 u/week tot maximum 10 u/dag of 12 u/dag bij continuïteit);
- het aantal overuren (= boven de 10 u/dag of 12 u/dag bij continuïteit of 46 u/week).

De invoering van de bijzondere arbeidsregeling evenals de concrete omkaderingsmaatregelen zullen, voorafgaandelijk aan de invoering ervan in de onderneming, worden uitgewerkt in overleg met de ondernemingsraad, en/of met de syndicale delegatie of bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak, en gevoegd worden bij het arbeidsreglement.

Deze omkaderingsmaatregelen betreffen o.a. de concrete uurroosters, de referentieperiode van de gemiddelde arbeidstijd, de verwittigingstijd en eventuele toeslagen.

Bij ontstentenis van vernoemde overlegorganen, of een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak, en zonder afbreuk te doen aan de reglementaire bepalingen, dient de onderneming de omkaderingsmaatregelen ter kennis te brengen, bij aangetekend schrijven, aan de voorzitter van het Paritair Comité.

De voorstellen van de onderneming kunnen worden ingevoerd na eenparige beslissing van de werkgroep Algemene Zaken van het Paritair Comité. De werkgroep Algemene Zaken van het Paritair Comité neemt kennis van de voorstellen van de onderneming, en deelt binnen de zestig dagen na ontvangst van het schrijven van de onderneming, zijn beslissing mede aan de onderneming.

Invoering nieuwe arbeidsregelingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 betreffende de arbeidstijd, in werking getreden op 7 september 2009 en gesloten voor onbepaalde tijd

Nieuwe arbeidsregelingen, zoals voorzien in de wet van 17 maart 1987, kunnen enkel worden ingevoerd door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het vlak van de onderneming.

Ze kunnen slechts worden ingevoerd indien er een positieve weerslag is op de werkgelegenheid. Deze positieve weerslag wordt als verwezenlijkt beschouwd indien de onderneming het economisch voordeel van de maatregel aantoot en deze niet te baat neemt om over te gaan tot personeelsvermindering.

De werkgever die voornemens is nieuwe arbeidsregelingen in te voeren, moet voorafgaandelijk aan de werknemers schriftelijke informatie verstrekken omtrent het arbeidssysteem en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.

Wanneer er een ondernemingsraad bestaat, ontvangt deze die informatie. Bij ontstentenis van onderne-

mingsraad wordt de informatie aan de vakbondsafvaardiging gegeven. Bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging wordt de informatie aan elke werknemer individueel verstrekt.

Bovendien wordt deze informatie eveneens voorafgaandelijk verstrekt aan de representatieve werknemersorganisaties van de sector.

De bepalingen vervat in de ondernemings-cao wijzigen automatisch het arbeidsreglement van de onderneming.

Nachtarbeid

Koninklijk Besluit van 13 september 1998 waarbij nachtarbeid wordt toegestaan voor het uitvoeren van sommige werken in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken ressorteren, B.S. 1 oktober 1998; Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002 betreffende de invoering van arbeidstijdregelingen met nachtprestaties, in werking getreden op 1 juli 2002 en gesloten voor onbepaalde tijd

Naast de algemene wettelijke uitzonderingen, bestaat een specifieke uitzondering voor het uitvoeren van de volgende werken:

- laboranten-, controle- en kwaliteitsfuncties en kwaliteitscontrole;
- bedienden belast met expeditie-, bevrachting- en manifestfuncties;
- bedienden belast met functies bij het laden en lossen voor alle vervoersmodi;
- bedienden belast met "physical distribution" (opslag) functies;
- bedienden belast met systeembediening van de informatica en telecommunicatie, noodzakelijk voor de werking van voormelde operationele diensten;
- bedienden in voormelde functies tewerkgesteld in ploegen.

Zo er een vakbondsafvaardiging is, geschiedt het invoeren van een arbeidsregeling met nachtprestaties binnen dit kader na het volgen van de

voorafgaandelijke overlegprocedure zoals bepaald in artikel 38,§ 1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

In de ondernemingen waar geen vakbondsafvaardiging bestaat, dient de werkgever die binnen dit kader een arbeidsregeling met nachtprestaties wenst in te voeren, een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten. Deze overeenkomst wordt bij een per post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité overgemaakt.

Alvorens tot het sluiten van deze overeenkomst over te gaan, wordt het verslag van de voorafgaande raadplegingen, bedoeld in artikel 38, § 3 van de Wet van 16 maart 1971, bij een per post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité overgemaakt.

Na het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst, dient te worden overgegaan tot een wijziging van het arbeidsreglement overeenkomstig de wettelijke bepalingen dienaangaande.

Zes maanden na de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst in de onderneming, wordt een verslag opgesteld in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, met de organisaties waarmee de collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten.

Het verslag vermeldt de volledige identificatie van de werkgever. Tevens moet het betrekking hebben op volgende elementen:

- de soort van activiteit waarvoor de arbeidstijdregeling met nachtarbeid wordt toegepast;
- het aantal betrokken bedienden, ingedeeld volgens geslacht en afdeling van de onderneming;
- de toegepaste uurroosters;
- het respect van de begeleidingsmaatregelen vervat in de CAO nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad;
- de evaluatie van de toegepaste regeling.

Bovendien moet aandacht worden besteed aan taakverruiming ten einde ervoor te zorgen dat minder interessante taken een rijkere inhoud krijgen.

Dit verslag wordt bij een per post aangezekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité overgemaakt.

Invoering van nieuwe technologieën

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 maart 1998 betreffende de invoering van nieuwe technologieën, in werking getreden op 1 januari 1998 behalve voor de ondernemingen en hun bedienden die tot 31 december 1997 ressorteerden onder het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden, voor deze laatste ondernemingen en hun bedienden heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst uitwerking vanaf 1 januari 1999, en gesloten voor onbepaalde tijd

Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 39 van 13 december 1983, gesloten in de Nationale Arbeidsraad (van toepassing op de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen gedurende het kalenderjaar), zijn de ondernemingen gehouden zich te richten naar de volgende richtlijnen:

a. Informatie

De informatie bedoeld in de artikelen 2 en 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 39 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 13 december 1983, dient door de werkgever in een verstaanbare taal te worden verstrekt.

Deze informatie omvat o.m.:

- de aard van de nieuwe technologieën;
- de economische en technische factoren die de invoering van de nieuwe technologieën verantwoordt;
- de sociale gevolgen van de invoering van de nieuwe technologieën;
- de voorziene termijnen van inwerkingstelling van de nieuwe technologieën.

b. Vastheid van betrekking

De werkgever zal slechts overgaan tot afdankingen als gevolg van de invoering van de nieuwe technologieën, nadat volgende alternatieven zijn uitgeput:

- het aantrekken of creëren van nieuwe activiteiten;
- de invoering van deeltijdse arbeid waar en voor zover mogelijk;
- mutatie van personeel waar en voor zover mogelijk.

c. Aanpassing aan de nieuwe technologieën

De werkgever verbindt er zich toe, onverminderd de bepalingen van de artikelen 2 en 3 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 39, in samenspraak met de afgevaardigden van de bedienden, zo spoedig mogelijk maatregelen te treffen in verband met de aanpassing van de

bedienden aan de nieuwe technologieën; hiermee worden zowel de aangepaste opleiding van de bedienden voor het gebruik van de nieuwe technologische hulpmiddelen bedoeld als de eventuele voorzorgsmaatregelen op het vlak van hun gezondheid, in overleg met de arbeidsgeneesheer. Bovendien moet aandacht worden besteed aan taakverruiming ten einde ervoor te zorgen dat minder interessante taken een rijkere inhoud krijgen.

d. Privacy

Indien de persoonlijke gegevens met betrekking tot het personeel geïnformateerd worden, dienen alle individuele gegevens zeer strikt tegen inzage door derden te worden beveiligd, zodat de privacy van de personeelsleden volledig wordt gewaarborgd.

e. Nieuwe technologieën opgelegd door derden

Voorgaande clausules gelden ook ten aanzien van nieuwe technologische hulpmiddelen die in de onderneming worden aangewend om te beantwoorden aan verplichtingen opgelegd door derden zoals o.m. het Ministerie van Financiën (Administratie der Douane en Accijnzen).

Schorsingen van de arbeidsovereenkomst

Sectorale verlofdag

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2022 betreffende de sectorale verlofdagen en het kort verzuim, in werking getreden op 1 januari 2022 en gesloten voor onbepaalde tijd

De bedienden die tijdens het vakantiedienstjaar 12 maanden effectieve of hiermee gelijkgestelde prestaties hebben geleverd als bediende of arbeider, overeenkomstig de wetgeving inzake jaarlijkse vakantie, hebben in het vakantiejaar recht op een sectorale vakantiedag op te nemen bij de werkgever waar zij op de eerste werkdag van het vakantiejaar in dienst waren.

Anciënniteitsverlof

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2022 betreffende de sectorale verlofdagen en het kort verzuim, in werking getreden op 1 januari 2022 en gesloten voor onbepaalde tijd

Voor de toekenning van de anciënniteitsvakantie dient rekening te worden gehouden met de perioden van tewerkstelling als bediende in de onderneming of een andere onderneming van de sector en dit volgens onderstaande bepalingen:

a. Bedienden tewerkgesteld in een onderneming die tot 31 december

1997 ressorteerde onder het Paritair Comité nr. 213 of in een onderneming die pas na die datum voor het eerst bedienden tewerkstelde

Voor de bedienden in dienst op 31 december 1999 wordt rekening gehouden met de anciënniteit bereikt op 31 december van het vakantiedienstjaar. Hierbij komen de perioden in aanmerking gedurende welke de vakantiegerechtigden als bediende onderworpen zijn geweest aan de wetgeving op de sociale zekerheid der werknemers.

Voor de bedienden die in dienst komen na 31 december 1999 wordt rekening gehouden met de anciënniteit bereikt op 31 december van het vakantiedienstjaar. Hierbij wordt enkel rekening gehouden met de perioden van tewerkstelling als bediende in een onderneming die ressorteerde onder het PC 226 en/of vóór 1 januari 1998 onder PC 213.

b. Bedienden tewerkgesteld in een onderneming die tot 31 december 1997 ressorteerde onder het Paritair Comité nr. 218

Voor de toekenning van anciënniteitsvakantie wordt rekening gehouden met de anciënniteit bereikt op 31

december van het vakantiedienstjaar. Hierbij wordt enkel rekening gehouden met de perioden van tewerkstelling als bediende in een onderneming die ressorteerde onder het PC 226 én ten vroegste vanaf 1 januari 1998.

Bestaande gunstigere regelingen blijven van toepassing zonder dat er cumul kan zijn met eventuele bijkomende vakantiedagen die reeds op het vlak van de onderneming zouden zijn toegekend.

c. Voorgaande tewerkstelling als uitzendbediende

Voor de arbeidsovereenkomsten afgesloten vanaf 1 juli 2019 worden de dagen van effectieve tewerkstelling als uitzendbediende, die in de 24 maanden onmiddellijk voorafgaand aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst in dezelfde onderneming werden gepresteerd, in aanmerking genomen voor het berekenen van de anciënniteitsvakantie. Het aantal dagen van effectieve tewerkstelling als uitzendbediende wordt omgerekend naar maanden op basis van de volgende formule: aantal dagen van effectieve tewerkstelling als uitzendbediende gepresteerd in dezelfde onderneming in de 24 maanden onmiddellijk voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst (beperkt tot maximum 442 dagen) gedeeld door 18,4 en vervolgens afgerond op het lagere aantal maanden.

Halve verlofdagen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2022 betreffende de sectorale verlofdagen en het kort verzuim, in werking getreden op 1 januari 2022 en gesloten voor onbepaalde tijd

De bedienden hebben recht op volgende halve verlofdagen, met 's namiddags vrijaf:

- tweede Nieuwjaarsdag (2 januari);

Anciënniteit	Aantal werkdagen
5 tot minder dan 10 jaar	1
10 tot minder dan 15 jaar	2
15 tot minder dan 20 jaar	3
20 tot minder dan 25 jaar	4
25 tot minder dan 30 jaar	5
30 tot minder dan 35 jaar	6
35 tot minder dan 40 jaar	7
ten minste 40 jaar	8

- Goede Vrijdag;
- Allerzielen (2 november);
- tweede Kerstdag (26 december).

Rekening gehouden met de veralgemening van de viering van Kerstmis, staat het de werkgever vrij 's voormiddags van de tweede Kerstdag verlof te geven ter vervanging van de namiddag van de tweede Nieuwjaarsdag.

Wanneer Nieuwjaar, Allerheiligen of Kerstmis samenvallen met een zondag en vervangen worden door de dag nadien, wordt er voor de halve verlofdagen hierboven voorzien voor tweede Nieuwjaarsdag, Allerzielen of tweede Kerstdag, naargelang het geval, aan iedere bediende individueel, een halve dag inhaalrust toegekend. Ook wanneer de tweede Nieuwjaarsdag, Allerzielen of de tweede Kerstdag op een zaterdag of een zondag vallen, wordt er aan iedere bediende individueel een halve dag inhaalrust toegekend.

Afwijkende modaliteiten van toekenning en vervanging kunnen worden bepaald in onderling overleg met de geëigende overlegorganen op het vlak van de onderneming.

Regionale verlofdagen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2022 betreffende de sectorale verlofdagen en het kort verzuim, in werking getreden op 1 januari 2022 en gesloten voor onbepaalde tijd

Er wordt een bijzondere verlofdag toegekend als "regionale verlofdag" op de data bij decreet vastgesteld door de regionale cultuurraden:

- 11 juli in het Nederlandstalig landsgedeelte;
- 27 september in het Franstalig landsgedeelte;
- 15 november in het Duitstalig landsgedeelte.

Wanneer de regionale verlofdag samenvalt met een zaterdag of een zondag, wordt een vervangingsdag toegekend. De modaliteiten van toekenning worden bepaald in onderling overleg op het vlak van de onderneming.

Deze regionale verlofdag is, in de ondernemingen die tot 31 december 1997 ressorteerden onder het PC 218, niet cumuleerbaar met een soortgelijke bijkomende vakantiedag die vóór 1 januari 1999 werd toegekend in de onderneming.

Omzetting van de sectorale verlofdagen in een financieel voordeel

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2019 betreffende de omzetting van de sectorale verlofdagen in een financieel voordeel, in werking getreden op 1 januari 2020 voor onbepaalde tijd

De sectorale, regionale en halve verlofdagen, kunnen met ingang van 1 januari 2020 worden omgezet in een gelijkwaardig financieel voordeel, mits naleving van de volgende voorwaarden (cumulatief):

- de omzetting wordt vastgelegd in een CAO op ondernemingsvlak;
- de omzetting gebeurt op basis van vrijwilligheid van zowel werkgever als bediende, telkens voor de duur van één kalenderjaar;
- het budget van de omgezette dagen bestaat uit het equivalent van het gewone loon, berekend volgens de regels van het enkel vakantiegeld, verhoogd met de patronale kost.

Indien de omzetting betrekking heeft op het geheel van de sectorale verlofdagen heeft de betrokken bediende voor de duur van de omzetting recht op het equivalent van één bijkomende verlofdag, berekend conform de hierboven vermelde berekeningswijze.

De berekening wordt pro rata toegepast voor deeltijdse bedienden.

Jeugdvakantie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de jeugdvakantie, in werking getreden op 1 januari 2024 voor onbepaalde duur

Bedienden die gebruik maken van het stelsel van jeugdvakantie hebben

recht op een bijkomende premie bovenop de RVA-uitkering die ze in dit kader genieten. De premie bedraagt € 33,70 bruto per dag jeugdvakantie, of € 16,85 bruto voor een halve dag jeugdvakantie.

De aanvullende premie wordt betaald door de werkgever die deze kan terugvorderen bij het Sociaal Fonds, inclusief de verschuldigde werkgeversbijdrage. De aanvragen tot terugbetaling kunnen ingediend worden tijdens de 3 kalenderjaren die volgen op het kalenderjaar waarin de premies werden uitbetaald.

Seniorvakantie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de seniorvakantie, in werking getreden op 1 januari 2024 voor onbepaalde duur

De bedienden die gebruik maken van het stelsel van seniorvakantie hebben met ingang van 1 januari 2022 recht op een bijkomende premie bovenop de RVA-uitkering die ze in dit kader genieten.

De premie bedraagt € 33,70 bruto per dag seniorvakantie of € 16,85 bruto voor een halve dag.

De aanvullende premie wordt betaald door de werkgever die deze kan terugvorderen bij het Sociaal Fonds, inclusief de verschuldigde werkgeversbijdrage.

De aanvragen tot terugbetaling kunnen ingediend worden tijdens de 3 kalenderjaren die volgen op het kalenderjaar waarin de premies werden uitbetaald, ten vroegste vanaf 1 januari 2023 voor de aanvullende premies toegekend in 2022.

Na afloop van deze periode vervalt het recht op terugbetaling.

Kort verzuim

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2022 betreffende de sectorale verlofdagen en het kort verzuim, in werking getreden op 1 januari 2022 en gesloten voor onbepaalde tijd

De bediende kan met het behoud van zijn normale wedde, afwezig zijn ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen, de vervulling van de staatsburgerlijke verplichtingen of van de burgerlijke opdrachten:

1. Huwelijk van de bediende: drie dagen door de bediende te kiezen;
2. Huwelijk van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de bediende: de dag van het huwelijk;
3. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, of schoonzuster van de bediende: de dag van de plechtigheid;
4. De geboorte van een kind van de bediende zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat: 20 dagen door de bediende te kiezen in de vier maanden na de bevalling¹⁶;
5. Miskraam van de echtgenote van de bediende: twee werkdagen;
6. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de bediende of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: 10 dagen waarbij 3 dagen door de bediende te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 7 dagen door de bediende te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Ingeval van overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een kind van de bediende kunnen de eerste 5 dagen vrij gekozen worden, in afwijking van het eerste lid;
7. Overlijden van de vader of de moeder van de bediende: 5 dagen door de bediende te kiezen;
8. Overlijden van de schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de bediende of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: 3 dagen door de bediende te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis;
9. Overlijden van een pleegkind van de bediende, van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden: 10 dagen waarbij 3 dagen door de bediende te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 7 dagen door de bediende te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Met langdurige pleegzorg wordt bedoeld de pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin of bij dezelfde pleegouder of dezelfde pleegouders zal verblijven. De attestering hiervan gebeurt door de bevoegde pleegzorgdiensten binnen de drie gemeenschappen;
10. Overlijden van een pleegkind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden: 1 dag door de bediende op te nemen op de dag van de begrafenis. Met kortdurende pleegzorg wordt bedoeld alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg;
11. Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden: 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;
12. Overlijden van een broer, zuster, schoonzuster, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon, of schoondochter, van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de bediende inwoont: 3 dagen te kiezen door de bediende tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis;
13. Overlijden van een bij de bediende inwonend familielid dat niet is vernoemd in punt 12: 2 werkdagen;
14. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon, schoondochter van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de bediende inwoont : 2 dagen, zijnde dag van de begrafenis en 1 dag binnen de maand na het overlijden;
15. Plechtige communie van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e): de dag van de plechtigheid of een werkdag indien de dag van de plechtigheid samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag;
16. Deelneming van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de "vrijzinnige jeugd" daar waar dit feest plaats heeft: de dag van het feest of een werkdag indien de dag van het feest samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag;
17. Verblijf van de dienstplichtige bediende in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum: de nodige tijd met een maximum van drie dagen;
18. Verblijf van de bediende – gewetensbezwaarde op de administratieve gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aange-

wezen: de nodige tijd met een maximum van 3 dagen;

19. Bijwonen van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter: de nodige tijd met een maximum van 1 dag;
20. Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd met een maximum van 5 dagen ;
21. Uitoefening van het ambt van bijzitter
 - In een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd;
 - In een van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europees Parlement : de nodige tijd met een maximum van 5 dagen;
 - In een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd met een maximum van 5 dagen.

De deeltijdse bedienden hebben het recht, met behoud van hun loon, van het werk afwezig te zijn gedurende de dagen en perioden die samenvallen met de dagen en perioden waarop zij normaal zouden gewerkt hebben. Zij mogen de afwezigheidsdagen kiezen in dezelfde beperkingen.

Het aangenomen of natuurlijk erkend kind wordt, voor het kort verzuim zoals voorzien in 2, 3, 6, 7, 15 en 16 gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

De wettelijk samenwonende wordt gelijkgesteld met de echtgenoot, met betrekking tot het klein verlet ingeval van overlijden geldt een ruimere gelijkstelling, zowel de wettelijk samenwonende partner als de feitelijk samenwonende partner worden met de echtgenoot gelijkgesteld.

Daar waar gunstigere voorwaarden in gebruik zijn, blijven deze gehandhaafd.

Vaderschapsverlof

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2022 betreffende de sectorale verlofdagen en het kort verzuim, in werking getreden op 1 januari 2022 en gesloten voor onbepaalde tijd

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende twintig dagen, door hem te kiezen (binnen vier maanden) te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Indien er geen werknemer is waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, komt datzelfde recht toe aan de werknemer die op het ogenblik van geboorte:

- wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen;
- sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

Slechts één werknemer heeft het recht op verlof, ter gelegenheid van de geboorte van eenzelfde kind. De werknemers, die recht op verlof openen, hebben achtereenvolgens voorrang op elkaar.

Het recht op moederschapsverlof sluit, in voorkomend geval, voor een zelfde ouder het recht op vader-

schaps- of geboorteverlof uit. Het recht op geboorteverlof voor meeuouders, wordt, in voorkomend geval, in mindering gebracht van het recht op adoptieverlof. Het recht op geboorteverlof brengt in voorkomend geval, geen andere burgerlijke, sociale of economische rechten met zich mee.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende achttien dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Adoptieverlof

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2022 betreffende de sectorale verlofdagen en het kort verzuim, in werking getreden op 1 januari 2022 en gesloten voor onbepaalde tijd

De werknemer die in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin onthaalt, heeft, met het oog op de zorg voor dit kind, recht op een adoptieverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken.

De maximale duur van het adoptieverlof wordt sinds 1 januari 2019 om de 2 jaar telkens met 1 week opgetrokken. Dat gaat door tot 2027: dan zal de maximale termijn 11 weken bedragen. De weken die op die manier aan de 6 weken worden toegevoegd, mogen tussen beide adoptieouders worden verdeeld.

Indien de werknemer ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelin-

genregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft. In geval van een interlandelijke adoptie, kan het adoptieverlof al een aanvang nemen vanaf de dag na de goedkeuring van de beslissing door de bevoegde centrale autoriteit van de gemeenschap om het kind aan de adoptant toe te vertrouwen, teneinde het kind op te halen in de Staat van herkomst met het oog op zijn daadwerkelijke ont-haal in het gezin.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt met twee weken per adoptieouder verlengd bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.

Tijdens het adoptieverlof geniet de werknemer een uitkering, die aan de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op adoptieverlof dient zijn werkgever ten minste één maand vóór de opname van het verlof hiervan schriftelijk op de hoogte te brengen. Deze termijn kan in overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer worden ingekort.

De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of door overhandiging van een geschrift, waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever. De kennisgeving dient de begin- en einddatum van het adoptieverlof te vermelden.

De werknemer dient uiterlijk op het ogenblik waarop het adoptieverlof ingaat, aan de werkgever de documenten te verstrekken ter staving van

de gebeurtenis die het recht op adoptieverlof doet ontstaan.

De werkgever mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op adoptieverlof, gedurende een periode die ingaat twee maanden vóór de opname van dit verlof en eindigt één maand na het einde ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het adoptieverlof.

Tijdskrediet

Collectieve arbeidsovereenkomst nr 170 van 30 mei 2023 tot vaststelling, van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, die een zwaar beroep uitoefenen of tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering ; Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen; Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende het tijdskrediet voor 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025, in werking getreden op 1 januari 2024 voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2025

De werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert, heeft in bepaalde situaties recht op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever.

Tijdskrediet met motief

De bedienden hebben recht op voltijds tijdskrediet of halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering tot maximaal 51 maanden voor het verlenen van zorgen voor een kind tot de leeftijd van 8 jaar, het verlenen van palliatieve verzorging en het verlenen van medische bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid.

De bedienden hebben recht op voltijds tijdskrediet of halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering tot maximaal 36 maanden voor het volgen van een opleiding.

De beide periodes mogen samen niet meer bedragen dan 51 maanden.

Landingsbanen

Sinds 1 januari 2021 kunnen werknemers die een landingsbaan (verminderen tot halftijdse betrekking of met een vijfde) aanvatten slechts vanaf de leeftijd van 60 jaar (mits beroepsloopbaan van 25 jaar) onderbrekingsuitkeringen genieten.

De leeftijd werd echter op 55 jaar gebracht voor werknemers die¹⁷:

- ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen (lange loopbaan)¹⁸;
- ofwel tewerkgesteld zijn gedurende minstens vijf jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep. Deze periode van vijf jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
- ofwel tewerkgesteld zijn gedurende minstens zeven jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep. Deze periode van zeven jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
- ofwel tewerkgesteld zijn gedurende minimaal twintig jaar in een arbeidsregime met nachtprestaties;
- ofwel tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden en waar een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten is naar aanleiding van de herstructurering of de moeilijkheden waarin uitdrukkelijk gesteld wordt dat toepassing gemaakt wordt van cao nr. 170.

Daarnaast bestaat de mogelijkheid om een landingsbaan zonder uitkeringen aan te vragen vanaf de leeftijd van 50 jaar met een beroepsloopbaan van 28 jaar.

Organisatieregels

De drempel in verband met de gelijktijdige afwezigheid van werknemers in de onderneming of dienst¹⁹, blijft vastgesteld, wat betreft de bedienden, op 7 pct. Van de drempel van 7 pct. kan worden afgeweken op ondernemingsvlak met een collectieve arbeidsovereenkomst of bij wijziging van het arbeidsreglement.

De bedienden van 55 jaar of ouder die gebruik maken van een 1/5de of halftijdse loopbaanvermindering in het kader van de CAO 103 of 170 worden niet in aanmerking genomen voor de toepassing van de drempel.

In ondernemingen kan bij collectieve arbeidsovereenkomst afgeweken worden van de organisatieregels voor de 1/5de loopbaanvermindering wanneer het gaat om tewerkstelling in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen van de week.

Aanvullende premies

Mogelijks kan de werknemer onderbrekingsuitkeringen genieten ten laste van de RVA. De werknemer dient hiertoe de nodige formulieren in te dienen bij de RVA.

Daarnaast dient de werkgever in een aantal gevallen een aanvullende premie te betalen aan de medewerker die zijn arbeidsprestaties vermindert.

Vermindering met 1/5

De bedienden die hun arbeidsprestaties met 1/5de verminderen (tijds-krediet met motief of landingsbaan) hebben vanaf 1 januari 2024 recht op een aanvullende premie van € 101,09 bruto per maand vanaf de leeftijd van 60 jaar.

De bedienden die hun arbeidsprestaties met 1/5de verminderen in het kader van een landingsbaan voor werknemers met een lange loopbaan of een zwaar beroep of een landingsbaan zonder uitkeringen na 28 jaar beroepsloopbaan, hebben vanaf 1 ja-

nuari 2024 recht op een aanvullende premie van € 101,09 bruto per maand vanaf de leeftijd van 55 jaar.

De bedienden die op 31 december 2023 genoten van een aanvullende premie in het kader van een vroegere collectieve arbeidsovereenkomst, behouden dit recht.

Vermindering met 1/2

De voltijds tewerkgestelde bedienden of daarmee gelijkgestelden die hun arbeidsprestaties met de helft verminderen hebben vanaf 1 januari 2024 recht op een aanvullende premie van € 123,55 bruto per maand vanaf de leeftijd van 55 jaar²⁰.

De bedienden die op 31 december 2023 genoten van een aanvullende premie in het kader van een vroegere collectieve arbeidsovereenkomst, behouden dit recht.

Terugbetaling aan de werkgever

De aanvullende premies worden betaald door de werkgever, die deze kan terugvorderen bij het Sociaal Fonds. Sinds 2020 kan de bijzondere werkgeversbijdrage eveneens worden teruggevorderd. De aanvraag tot terugbetaling moet vergezeld zijn van een kopie van de aanvraag van onderbrekingsuitkering door de bediende (RVA formulier C61) en zal een verklaring op eer bevatten betreffende de effectieve betaling van de bijkomende premie door de werkgever. De aanvragen tot terugbetaling kunnen ingediend worden tijdens de drie kalenderjaren die volgen op het kalenderjaar waarin de premies werden uitbetaald. Na afloop van deze periode vervalt het recht op terugbetaling.

Bijzondere bepalingen

Bedienden die deel uitmaken van volgende categorieën van personen kunnen slechts een beroep doen op de maatregelen vervat in de CAO 103 of CAO 170 en de bepalingen van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, mits voorafgaand akkoord van hun werkgever:

- het leidinggevend personeel²¹,
- het vertrouwenspersoneel.

In geval van collectief ontslag moeten de opzeggingstermijn en de verbrekingsvergoeding van bedienden die genieten van een arbeidstijdregeling zoals bedoeld in de CAO 103 of 170, ongeacht de formule van tijds-krediet, berekend worden op basis van het normale voltijdse loon.

Ondernemingen met een overlegorgaan dienen driemaandelijkse cijfers te verschaffen over de toepassing van het stelsel van tijds-krediet in de onderneming en de weerslag op het tewerkstellingsvolume. Aan deze rapportering moet jaarlijks een bespreking gewijd worden in het geëigend overlegorgaan. Meer bepaald zal er door de geëigende overlegorganen op toegezien worden dat de opname van tijds-krediet geen verhoging van de werkdruk in de betrokken diensten tot gevolg heeft. Desgevallend kan vervangende tewerkstelling overwogen worden.

Opleiding en vorming

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de vormingsinspanningen, in werking getreden op 1 januari 2024 en gesloten voor onbepaalde tijd

Opleidingsplan

Iedere werkgever die ten minste 20 werknemers tewerkstelt maakt jaarlijks vóór 31 maart een opleidingsplan op in uitvoering van artikel 36 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

Bij het opstellen besteedt de werkgever in het bijzonder aandacht aan:

- de werknemers behorend tot de risicogroepen zoals bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen;
- de genderdimensie;
- de knelpuntberoepen.

Het opleidingsplan bevat minstens een overzicht van de te volgen formele en informele opleidingen. Deze opleidingen vormen een investering in opleiding bedoeld in hoofdstuk 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

Om aan zijn verplichting inzake het jaarlijks opleidingsplan te voldoen, kan de werkgever gebruik maken van het sectoraal model dat werd aangehecht aan de collectieve arbeidsovereenkomst. De werkgever kan echter ook gebruik maken van zijn eigen model op voorwaarde dat dit voldoet aan de wettelijke en / of sectorale bepalingen.

Ondernemingen met een overlegorgaan zullen jaarlijks het opleidingsplan vooraf bespreken met dit overlegorgaan. Na afloop van elk kalenderjaar dient de werkgever in het geëigend overlegorgaan te rapporteren over de vormingsinspanningen aan de hand van een paritair opgesteld rapporteringsmodel.

Formele opleiding

Dit betreft door lesgevers of opleiders ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme.

De verplichte opleidingen worden in het opleidingsplan meegenomen als formele opleidingen.

Informele opleiding

Dit betreft de opleidingsactiviteiten, andere dan de formele opleidingen die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden.

De 'on-the-job' training die nu reeds in de onderneming wordt gegeven worden in het opleidingsplan meegenomen als informele opleidingen.

Individueel opleidingsrecht

In ondernemingen met **minder dan 10 werknemers** geldt **geen** individueel opleidingsrecht.

In ondernemingen met **minimum 10 werknemers** en **minder dan 20 werknemers**, uitgedrukt in voltijds equivalenten, geldt een indivi-

dueel opleidingsrecht van **één opleidingsdag per kalenderjaar** voor een voltijdse werknemer, die een gans jaar in dienst is.

In ondernemingen met **20 of meer werknemers** wordt het individueel opleidingsrecht vastgelegd op **twee dagen per kalenderjaar** voor een voltijdse werknemer, tenzij op ondernemingsvlak al een hoger aantal dagen opleidingsrecht werd voorzien.

Iedere onderneming met **minder dan 20 werknemers** die deel uitmaakt van een **technische bedrijfseenheid van 20 werknemers of meer** vallen ook onder de verplichtingen van het individueel opleidingsrecht.

Voor de invulling van het individuele opleidingsrecht komen enkel professionele en sectorgerelateerde opleidingen in aanmerking. Hieronder wordt o.m. verstaan:

- LOGOS opleidingen;
- (wettelijk) verplichte opleidingen;
- opleidingen die toegang geven tot een (knelpunt)beroep in het PC 226;
- taalopleidingen.

Het groeipad voor de ondernemingen met 20 of meer werknemers wordt als volgt vastgelegd:

- 2 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2023;
- 3 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2025;
- 4 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2027;
- 5 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2029.

Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het kalenderjaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag worden gebracht van het opleidingskree-

diet van de werknemer in dat jaar.

Het doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan aanvangen op 1 januari 2024, (of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien deze stopt voordat de voormelde periode van vijf jaar afloopt), de voltijdse werknemer minimum het hierboven bepaalde aantal opleidingsdagen per kalenderjaar heeft opgenomen. Na vijf jaar wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet opnieuw op nul gezet.

Collectieve opleiding

In 2023-2024 worden globaal per bediende in dienst op 1 januari 2023 gemiddeld 6 dagen toegekend voor het volgen van vormingsinitiatieven of "training on the job". De berekening van het globaal aantal dagen gebeurt op het vlak van de technische bedrijfseenheid waarbij het aantal bedienden wordt uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

Naar aanleiding van de invoering van het individueel opleidingsrecht, is voor de ondernemingen met 20 werknemers of meer het volgende 'groeipad' van toepassing:

- periode 2025-2026: gemiddeld 4 dagen vorming per bediende over twee jaar;
- periode 2027-2028: gemiddeld 2 dagen vorming per bediende over twee jaar.
- Vanaf 2029 geldt alleen nog het individueel opleidingsrecht.

De werkgever is verantwoordelijk voor de concrete verdeling van het globaal aantal vormingsdagen onder de bedienden.

Vergoeding voor de opleidingsdagen

De opleiding kan binnen of buiten de normale werkuren worden gevolgd.

De opleidingsuren worden betaald aan het feestdagenloon voor de arbeidsuren. Eén arbeidsuur wordt als volgt berekend: $(\text{maandloon} \times 3/13)/37$.

De opleidingsuren die buiten de normale werkuren gevolgd worden, worden eveneens betaald aan het bovenvermelde feestdagenloon maar geven geen aanleiding tot de betaling van een eventueel overloon of premies.

Financiële tussenkomst door LOGOS

Werkgevers kunnen jaarlijks voor de geleverde vormingsinspanningen 0,2 % van de jaarlijkse loonmassa terugvorderen bij het Sociaal Fonds. De raad van bestuur van het Sociaal Fonds kan dit percentage om budgettaire redenen beperken. De modaliteiten worden vastgesteld door de raad van bestuur van het Sociaal Fonds. Elke onderneming van het PC 226 beschikt over een subsidiekrediet per kalenderjaar. Dit bedrag wordt berekend op basis van het aantal bedienden die ressorteren onder het PC 226:

- tot en met 10 bedienden: 110 EUR x aantal bedienden (max. 0,2 % van de loonmassa);
- meer dan 10 bedienden: 100 EUR x aantal bedienden (max. 0,2 % van de loonmassa).

Na goedkeuring van de aanvraag door LOGOS bedraagt de tussenkomst 20 EUR per persoon per effectief gevolgd opleidingsuur.



Het einde van de arbeidsovereenkomst

Ontslag wegens individuele tekortkomingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2014 betreffende het tewerkstellingsbeleid, in werking getreden op 17 november 2014 en gesloten voor onbepaalde tijd

Het is vanzelfsprekend dat de bedienden er worden over ingelicht dat bepaalde persoonlijke tekortkomingen, bij de uitoefening van hun taak, aanleiding kunnen geven tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.

In voorkomend geval mag de individuele afdanking, behalve tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst wegens ernstige of dringende redenen, slechts gebeuren na voorafgaande, gemotiveerde en schriftelijke verwittiging. Deze schriftelijke verwittiging heeft tot doel de bediende in de gelegenheid te stellen om de aangehaalde feiten eventueel te weerleggen en de gelegenheid te geven om verbeteringen en aanpassingen door de voeren in overleg met zijn werkgever. Desgevallend bepaalt men in overleg de termijn waarbinnen deze aanpassing/verbetering dient te geschieden.

De bediende krijgt de gelegenheid tot verweer binnen de door de werkgever gestelde termijn vermeld in de schriftelijke verwittiging. De bediende kan zich laten bijstaan, op zijn verzoek, door een lid van de vakbondsafvaardiging van de onderneming.

De beslissing over het ontslag wegens individuele tekortkomingen komt toe aan de werkgever.

Outplacement

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 mei 2016 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding, in werking getreden op 1 januari 2016 en gesloten voor onbepaalde tijd; Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2006 tot uitvoering van

de artikelen 5 en 8 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2006 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding, in werking getreden op 1 september 2006 en gesloten voor onbepaalde tijd

Werknemers wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door de werkgever met een opzeggingstermijn van 30 weken of meer, hebben recht op outplacement ten laste van de werkgever. Deze cao (en dus het aanbod van outplacement ten laste van het Sociaal Fonds) is echter niet van toepassing indien de overeenkomst wordt beëindigd door de werkgever door middel van een vergoeding die berekend wordt op een lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Zowel gebaremiseerde als niet-gebaremiseerde bedienden, die ontslagen worden door hun werkgever, hebben, onder bepaalde voorwaarden, recht op de sectorale ontslagbegeleiding. Er is echter geen recht op ontslagbegeleiding indien het gaat om een ontslag:

- tijdens de eerste zes maanden van de tewerkstelling;
- wegens dringende reden;
- met het oog op het wettelijk rustpensioen.

De ontslagbegeleiding wordt georganiseerd door en ten laste van het Sociaal Fonds van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, hierna genoemd "het Sociaal Fonds".

Aanstelling Right Management Belgium NV

Het Sociaal Fonds kan de ontslagbegeleiding toevertrouwen aan één of meerdere dienstverleners. Zij heeft van deze mogelijkheid gebruik gemaakt door aanstelling van de firma Right Management Belgium

NV, waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is in het Woluwedal 34 te 1200 Brussel. Right Management Belgium NV is belast met de organisatie en de uitvoering van de ontslagbegeleiding van de gebaremiseerde en daarmee gelijkgestelde bedienden.

De bedienden die gebruik wensen te maken van de ontslagbegeleiding moeten zich telefonisch aanmelden bij de firma Right Management Belgium NV op volgend nummer 02-761 21 11.

De aanmelding moet zo spoedig mogelijk gebeuren. Bij deelname moeten de betrokken bedienden zich inschrijven uiterlijk twee maanden voor het einde van het dienstverband of van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding, zonder dat deze termijn korter mag zijn dan zes maanden te rekenen vanaf de datum van de betekening van het ontslag. Na afloop van die termijn kan de bediende geen beroep meer doen op de begeleiding.

Inhoud en duur van de outplacementbegeleiding

Onder "ontslagbegeleiding" wordt verstaan het geheel van begeleidende diensten en adviezen die individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf, binnen een zo kort mogelijke termijn, een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien. Het programma van de ontslagbegeleiding, dat globaal ten minste 60 uren omvat, moet ten minste volgende drie onderdelen omvatten:

- kennismakingsgesprek, met inbegrip van het opmaken van een persoonlijke balans
- sollicitatietraining
- opvolging evenals logistieke en administratieve ondersteuning.

De opvolging en ondersteuning moeten verleend worden gedurende een periode van ten minste zes maanden, te rekenen vanaf het begin van de begeleiding, doch ten vroegste vanaf het ogenblik waarop de dienstbetrekking effectief een einde heeft genomen.

Wanneer een bediende, die een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, deze betrekking verliest binnen 3 maanden na de indiensttreding, kan, op zijn verzoek, de ontslagbegeleiding worden verdergezet. Dezelfde regel geldt na afloop van een vormingsprogramma of een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van maximum 3 maanden, aangevat na het einde van de vorige arbeidsovereenkomst.

Wanneer de begeleiding plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn, worden de afwezigheidsdagen om een nieuwe betrekking te zoeken, vermindert met de uren van begeleiding ten belope van, naargelang het geval, een halve arbeidsdag of één arbeidsdag per week.

De bedienden die ingeschreven zijn in het programma van ontslagbegeleiding hebben de mogelijkheid om deel te nemen aan cursussen uit het gratis cursusaanbod van het sectoraal Vormingsfonds LOGOS, volgens de modaliteiten bepaald door het Sociaal Fonds.

Toepassingsmodaliteiten

Individueel ontslag gebaremiseerde bedienden

De werkgever is ertoe gehouden de gebaremiseerde bedienden, in te lichten over de mogelijkheid tot ontslagbegeleiding.

De bedienden zijn volledig vrij al dan niet gebruik te maken van deze regeling. Bij deelname moeten de betrokken bedienden zich inschrijven uiterlijk twee maanden vóór het einde van het dienstverband of van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding, zonder dat deze termijn korter

mag zijn dan zes maanden te rekenen vanaf de datum van de betekening van het ontslag.

Collectief ontslag

Bij collectief ontslag moet de wettelijk voorziene raadplegingsprocedure eveneens betrekking hebben op de ontslagbegeleiding. Indien er een ondernemingsraad werd opgericht in de onderneming zal de keuze van het outplacementbureau gebeuren door de ondernemingsraad.

Individueel ontslag niet-gebaremiseerde bedienden

Bij ontslag van een niet-gebaremiseerde bediende kan de werkgever uit vrije wil een uitgebreide ontslagbegeleiding door een outplacementbureau van zijn keuze aanbieden.

Indien de werkgever geen uitgebreide ontslagbegeleiding door een outplacementbureau naar zijn keuze aanbiedt, dan wordt de niet-gebaremiseerde bediende voor deze regeling gelijkgesteld met een gebaremiseerde bediende. In dit geval is de werkgever ertoe gehouden de betrokken bediende in te lichten over de regeling inzake sectorale ontslagbegeleiding.

Kost van de ontslagbegeleiding

De kost van de sectorale ontslagbegeleiding bij individueel ontslag van gebaremiseerde of daarmee gelijkgestelde bedienden wordt rechtstreeks en volledig ten laste genomen door het Sociaal Fonds.

Het Sociaal Fonds komt eveneens tussen in de kost van de ontslagbegeleiding bij individueel ontslag van niet-gebaremiseerde bedienden en bij collectief ontslag. Het bedrag van deze tussenkomst wordt vastgesteld door de Raad van beheer van het Sociaal Fonds en kan verschillen naargelang het gaat om een individueel ontslag, dan wel om een collectief ontslag. De tussenkomst kan verder gemodaliseerd worden op basis van de inhoud van de ontslagbegelei-

ding. Het bedrag van deze tussenkomst mag nooit hoger zijn dan de kostprijs van de ontslagbegeleiding die door het Sociaal Fonds zelf wordt georganiseerd. De aanvraag tot het bekomen van de tussenkomst dient gericht te worden aan het Sociaal Fonds dat hiervoor een formulier ter beschikking stelt van de werkgevers. De aanvraag moet vergezeld zijn van een kopie van de overeenkomst tussen de onderneming en de uitvoerder van de begeleiding. Om ontvankelijk te zijn moet de aanvraag bij het Sociaal Fonds toekomen binnen de zes maanden te rekenen vanaf de datum van de betekening van het ontslag.

Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 (lange loopbaan), treedt in werking op 1 juli 2023 voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2025 ; Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 (nachtarbeid of zwaar beroep), in werking getreden op 1 juli 2023 voor een bepaalde duur tot en met 30 juni 2025 ; Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 (zwaar beroep met 35 jaar beroepsloopbaan), in werking getreden op 1 juli 2023 voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2025 ; Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 november 2021 betreffende de aangepaste beschikbaarheid in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode 1 januari 2023 tot 31 december 2024, trad in werking op 1 januari 2023 voor bepaalde duur tot en met 31 december 2024; Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2023 betreffende de aangepaste beschikbaarheid in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode 1 januari 2025 tot 31 december 2026, treedt in werking op 1 januari 2025 voor bepaalde duur tot en met 31 december 2026

Er wordt een aanvullende vergoeding voor werkloosheid met bedrijfstoeslag ten laste van de werkgever toegekend onder de volgende **cumulative voorwaarden**:

- De werknemer moet toegelaten zijn tot het werkloosheidsstelsel;
- De werknemer moet door de werkgever ontslagen worden;
- De werknemer moet de vereiste leeftijd bereikt hebben, uiterlijk de laatste dag van de arbeidsovereenkomst;
- De werknemer moet uitdrukkelijk bekendmaken van de mogelijkheid van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag gebruik te willen maken;
- De werknemer zal van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag gebruik kunnen maken tot de datum waarop zijn rustpensioen ingang vindt.

Daarenboven dient de werknemer te voldoen aan de **loopbaanvoorwaarden én leeftijdsvereisten** van één van de onderstaande stelsels:

SWT op 62 jaar: algemene regeling

De algemene regeling voorziet in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de werknemers die worden ontslagen en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 62 jaar of ouder zijn. De werknemer dient een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekkende te kunnen bewijzen.

SWT op 60 jaar: lange loopbaan (40 jaar)

Er wordt voorzien in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de bedienden die in de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 worden ontslagen en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekkende kunnen bewijzen.

De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze cao. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze cao behoudt het recht op de bedrijfstoeslag. Bovendien moet de werknemer de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is bij het einde van de arbeidsovereenkomst,

uiterlijk bereikt hebben op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

SWT op 60 jaar: zware beroepen of nachtarbeid

Bedienden die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid of die hebben gewerkt in een zwaar beroep, kunnen, mits aan de andere voorwaarden is voldaan vanaf 60 jaar toetreden tot het stelsel van SWT. De bediende moet bovendien ontslagen worden tijdens de geldigheidsduur van deze CAO.

De desbetreffende bedienden moeten enerzijds een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar kunnen aantonen, en anderzijds dat:

- zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling met nachtprestaties; of
- zij gewerkt hebben in een zwaar beroep:
 - hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst

De bediende wiens opzegtermijn verstrijkt buiten de geldigheidsduur van deze cao behoudt het recht op de bedrijfstoeslag. Bovendien moet de bediende de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is bij het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk bereikt hebben op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

SWT op 60 jaar: zwaar beroep met 35 jaar beroepsloopbaan

Voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 wordt de leeftijd vanaf

welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan bedienden in een zwaar beroep die worden ontslagen, vastgesteld op 60 jaar.

De bediende moet ontslagen worden tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst en de leeftijd hebben bereikt tijdens de duurtijd van de cao en uiterlijk op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

De bediende moet bovendien 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen en gewerkt hebben in een zwaar beroep. De anciënniteitsvoorwaarde dient uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst te zijn bereikt. Van deze 35 jaar moeten:

- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Ondernemingen in moeilijkheden en/of herstructurering

De ondernemingen die zich in moeilijkheden en/of herstructurering bevinden zullen het advies inwinnen van de werkgroep Algemene Zaken van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, alvorens op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten inzake werkloosheid met bedrijfstoeslag en/of alvorens hun aanvraag in te dienen, enerzijds tot afwijking van de leeftijdsvoorwaarde en, anderzijds tot toepassing van de verkorte opzeggingstermijn van 26 weken.

Aanvullende vergoeding

Het brutobedrag van de bedrijfstoeslag is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto referteloon en de werkloosheidsvergoeding.

Het brutorefertemaandloon (begrensd zoals bepaald in artikel 6 CAO nr. 17) wordt verminderd met de persoonlijke RSZ-bijdragen, na verrekening van de eventuele werkbonus, en de normale bedrijfsvoorheffing, na eventuele verrekening van de BV-verminderingen. Het nettorefertemaandloon dat zo wordt berekend, wordt op de euro naar boven afgerond.

Bij overgang van een arbeidstijdregeling tijdskrediet eindloopbaan naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, moet voor de berekening van de aanvullende vergoeding, rekening worden gehouden met het voltijds loon, desgevallend beperkt tot het netto-referteloon bepaald in uitvoering van de CAO 17. De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de CAO nr. 17.

Daarnaast is ook een patronale bijdrage ten laste van de werkgever verschuldigd. Deze bedraagt:

- 82,05 % (met een minimum van € 50) als de leeftijd van de werkloze met bedrijfstoeslag bij aanvang van het stelsel tussen 58 jaar en minder dan 60 jaar is;
- 41,03 % (met een minimum van € 37,60) als de leeftijd van de werkloze met bedrijfstoeslag bij aanvang van het stelsel tussen 60 jaar en 62 jaar is;
- 34,19 % (met een minimum van € 37,60) als de leeftijd van de werkloze met bedrijfstoeslag bij aanvang van het stelsel minstens 62 jaar is.

De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Het recht op de bedrijfstoeslag blijft

behouden in geval van werkhervatting.

Aangepaste beschikbaarheidstijd

Tijdens de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, kunnen de bedienden voor zover ze voldoen aan de bepalingen van artikel 3, § 1, 3 en 7 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007, vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 31 december 2024 ontslagen worden;
- ze, op het einde van de arbeidsovereenkomst, en uiterlijk op 31 december 2024 de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt.

Tijdens de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, kunnen de bedienden voor zover ze voldoen aan de bepalingen van artikel 3, § 1, 3 en 7 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007, vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 30 juni 2025 ontslagen worden;
- ze, op het einde van de arbeidsovereenkomst, en uiterlijk op 30 juni 2025 de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt.

In casu betreft dit oudere bedienden die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep tewerkgesteld werden, of een lange loopbaan hebben.

Op het ogenblik van hun aanvraag tot vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt moeten deze werknemers :

- ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;
- ofwel 42 jaar beroepsverleden kunnen aantonen.

Vervanging

Daarnaast moeten in principe alle werknemers die met het oog op SWT ontslagen worden en die op het einde van hun arbeidsovereenkomst, met name op hun laatste werkdag, nog geen 62 jaar zijn, worden vervangen. Er zijn tal van overgangsbepalingen. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om een vrijstelling van vervangingsverplichting aan te vragen.

Overgang naar een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en wettelijk pensioen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2014 betreffende het tewerkstellingsbeleid, in werking getreden op 17 november 2014 en gesloten voor onbepaalde tijd

Om de overgang naar de pensionering soepeler te laten verlopen hebben de bedienden, van wie de arbeidsovereenkomst werd beëindigd met het oog op de ingang van het wettelijk pensioen, tijdens de laatste zes maanden van de opzeggingsperiode, recht op twee halve dagen per week betaalde afwezigheid van het werk - eventueel samengevoegd tot één volledige dag per week.

Sectorale werkzekerheid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2014 betreffende het tewerkstellingsbeleid, in werking getreden op 17 november 2014 en gesloten voor onbepaalde tijd.

Wanneer de tewerkstelling zou kunnen bedreigd worden om economische of technische redenen zal de betrokken werkgever volgende maatregelen treffen:

- overuren alleen laten presteren wanneer deze om economische of technische redenen volstrekt noodzakelijk zijn;
- geen bedienden in dienst nemen die een volledig rustpensioen genieten;
- geen systematisch noch herhaald beroep doen op tijdelijke arbeidskrachten of uitzendbureaus;

TRANSPRO

Beurs voor de Transport en Logistieke sector



www.transpro.be

- slechts overgaan tot afdanking van bedienden om economische of technische redenen nadat alle bovenstaande maatregelen werden getroffen.

Vacatures

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2014 betreffende het tewerkstellingsbeleid, in werking getreden op 17 november 2014 en gesloten voor onbepaalde tijd

Vacatures die niet door interne overhevelingen opgevuld zijn worden in de onderneming zelf tijdig bekendgemaakt.

Meervoudig ontslag

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2014 betreffende het tewerkstellingsbeleid, in werking getreden op 17 november 2014 en gesloten voor onbepaalde tijd

Onder "meervoudig ontslag" wordt in deze context verstaan: het ontslag wegens economische en/of technische redenen van ten minste zeven bedienden in de onderneming in de loop van een periode van 60 kalenderdagen en waarop de wetgeving inzake collectief ontslag niet van toepassing is. De regeling vervat in dit hoofdstuk geldt niet in geval van sluiting van de onderneming of een afdeling daarvan.

De werkgever die overweegt over te gaan tot een meervoudig ontslag zoals hier bedoeld is ertoe gehouden volgende informatie- en overlegprocedure te volgen:

- voorafgaande verwittiging van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging;
- binnen de 15 kalenderdagen volgend op de datum van deze ver-

wittiging dient overleg gepleegd met de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging over mogelijke maatregelen om het ontslag te vermijden of te beperken.

De beslissing over de uitvoering van het meervoudig ontslag en de modaliteiten daarvan komt toe aan de werkgever. Het ontslag zelf kan betekend worden na afloop van de periode waarin de werkgever de informatie- en overlegprocedure dient te volgen.

In geval van collectief ontslag moeten de opzeggingstermijn en de verbodingsvergoeding van bedienden die genieten van een arbeidstijdregeling zoals bedoeld in de CAO 103, ongeacht de formule van tijdskrediet, berekend worden op basis van het normale voltijdse loon.

Sociaal overleg

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 april 2019 tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging in werking getreden op 1 januari 2019, en gesloten voor onbepaalde tijd; Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juli 2020 tot wijziging van de cao van 1 april 2019 tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging, gesloten voor bepaalde duur tot 31 juli 2021; Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 februari 2024 tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging, inwerkingtreding vanaf 1 september 2024, gesloten voor onbepaalde duur.

De werkgevers kennen hun bedienden aangesloten bij één der ondertekenende vakbonden, het recht toe zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een vakbondsafvaardiging en waarvan de leden onder de bedienden van hun onderneming, aangesloten bij een werknemersorganisatie, worden aangewezen of verkozen.

De werkgevers verbinden er zich toe op hun bedienden geenszins druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten, noch aan de niet-aangesloten bedienden andere voorrechten dan aan de aangesloten bedienden toe te kennen.

De werkgevers en de vakbondsafgevaardigden dienen in alle omstandigheden blijf te geven van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoeningsgezindheid. Zij zullen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven, en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren. Tevens zullen de vakbondsafgevaardigden elke tekortkoming aan de arbeidstucht en aan het beroepsgeheim persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden, en het optreden van de leiding der onderneming en van haar vertegenwoordigers op de verschillende gezagsposten niet bemoeilijken.

De ondertekenende vakbonden gaan de verbintenis aan de vrijheid van ver-

eniging te eerbiedigen en ervoor te zorgen dat hun leden in de ondernemingen voor hun propaganda geen methoden aanwenden die niet stroken met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Oprichting en samenstelling

Er kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht in elke onderneming voor zover er ten minste 25% van de bedienden gesyndiceerd zijn met een minimum van 10 aangesloten bedienden.

De aanvraag om oprichting van een vakbondsafvaardiging dient schriftelijk tot de werkgever te worden gericht. De vakbond die de aanvraag wenst in te dienen, verwittigt vooraf de andere ondertekenende vakbonden.

Het aantal afgevaardigden dient in verhouding te staan tot het aantal tewerkgestelde bedienden als volgt:

- tot 74 bedienden in dienst: maximum 2 afgevaardigden;
- van 75 tot 99 bedienden in dienst: maximum 3 afgevaardigden;
- van 100 tot 199 bedienden in dienst: maximum 4 afgevaardigden;
- en verder één afgevaardigde meer per begonnen schijf van 100 bedienden in dienst, met als maximum 10 afgevaardigden.

De ondertekenende vakbonden komen overeen hun afgevaardigden aan te wijzen in verhouding tot het aantal bedienden van de onderneming dat bij hen is aangesloten.

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde duurt vier jaar en loopt ten einde op een vaste datum, zijnde op 31 december 2024, 2028, 2032 ...

Om als afgevaardigde te kunnen worden aangewezen moeten de be-

dienden aan volgende voorwaarden voldoen:

1. geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel;
2. sedert ten minste drie jaar tewerkgesteld zijn in de sector en sedert ten minste twee jaar in de onderneming of, bij samensmelting van ondernemingen, in één van de samengevoegde ondernemingen;
3. zich niet in een opzeggingsperiode bevinden op het ogenblik van de aanduiding.

De ondertekenende vakbonden kiezen de aangewezen afgevaardigden of de voor verkiezing voorgedragen kandidaten omwille van hun bevoegdheid en omwille van het gezag waarover zij voor het uitoefenen van hun taak moeten beschikken. Zij waken er tevens over dat de afgevaardigden of kandidaten zoveel mogelijk representatief zijn voor de verschillende afdelingen van de onderneming.

De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de aanduiding of het behoud van een afgevaardigde verzetten.

De werkgever kan in de loop van de maand september 2024, 2028, 2032... met een gemotiveerd en aangetekend schrijven aan de syndicale organisaties die op dat ogenblik één of meerdere mandaten bekleden in de syndicale afvaardiging, betekenen dat het aantal mandaten gewijzigd moet worden of dat de syndicale afvaardiging afgeschaft moet worden. In geval van betwisting zal het geschil beslecht worden overeenkomstig de bepalingen inzake de voorkoming en beslechting van geschillen.

De syndicale organisatie welke aanspraak maakt op een mandaat of een mandaatuitbreiding in een bestaande syndicale afvaardiging doet dit bij

middel van een aangetekend schrijven aan de syndicale organisatie(s) die mandaten bezet(ten).

Deze aanvraag dient op straffe van nietigheid ingediend te worden in de loop van de maand september 2024, 2028, 2032 Een kopie van deze aanvraag wordt gelijktijdig aan de werkgever toegezonden. De syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat, zullen zich voor het indienen van de gemeenschappelijke syndicale afvaardiging bij de werkgever akkoord stellen over de verdeling van de mandaten in verhouding tot het respectieve ledental in de onderneming.

Indien de betwisting aangaande de wijziging van het aantal mandaten niet geregeld is tegen 1 januari 2025, 2029, 2033 ... blijft de bescherming van de leden van de aftredende syndicale afvaardiging voor een periode van drie maand behouden in de betrokken onderneming.

Indien het aantal mandaten niet gewijzigd wordt, bevestig(t)en de syndicale organisatie(s) ten laatste in december 2024, 2028, 2032 ... de samenstelling van de syndicale delegatie per aangetekend schrijven aan de werkgever.

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde eindigt:

- op een vaste datum, zijnde op 31 december 2024, 2028, 2032, ... ;
- wanneer de afgevaardigde als dusdanig ontslag neemt; dit ontslag moet hij schriftelijk aan de werkgever meedelen;
- wanneer de afgevaardigde niet meer als bediende deel uitmaakt van het personeel van de onderneming;
- wanneer de vakbond, waardoor de afgevaardigde werd aangewezen of als kandidaat voor verkiezing werd voorgedragen, deze door een andere bediende vervangt, of wanneer de afgevaardigde geen lid meer is van die vakbond. De vakbond licht de werkgever hierover schriftelijk in.

Wanneer het mandaat van een afgevaardigde een einde neemt tijdens de uitoefening ervan, kan de syndicale organisatie waartoe deze afgevaardigde behoort de persoon aanduiden die het mandaat zal voleindigen.

Plaatsvervangende leden

Per erkende vakbondsorganisatie aanwezig in de onderneming, kan 1 plaatsvervanger (ongeacht het aantal afgevaardigden) worden aangeduid.

De plaatsvervanger moet kandidaat geweest zijn voor de sociale verkiezingen en een bescherming genieten van 4 jaar ingevolge de sociale verkiezingen. In ondernemingen waar reeds plaatsvervangers werden aangeduid, kan geen bijkomende plaatsvervanger worden aangeduid.

De syndicale organisatie welke aanspraak maakt op een mandaat van plaatsvervanger doet dit bij middel van een aangetekend schrijven aan de syndicale organisatie(s) die mandaten bezet(ten).

Deze aanvraag dient op straffe van nietigheid ingediend te worden in de loop van de maand september 2024, 2028, 2032 Een kopie van deze aanvraag wordt gelijktijdig aan de werkgever toegezonden.

De plaatsvervanger kan slechts de rol van de afgevaardigde overnemen indien deze verhinderd is. De aanduiding van een plaatsvervanger kan de facto nooit leiden tot een extra mandaat van afgevaardigde.

Wijzigingen in de samenstelling of de afschaffing van de vakbondsafvaardiging brengen mogelijks ook wijzigingen mee in de aanduiding van een plaatsvervangend lid om de regel "1 plaatsvervanger (ongeacht het aantal afgevaardigden) per erkende vakbondsorganisatie" te respecteren.

Bevoegdheid

De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging heeft o.m. betrekking op:

- de arbeidsverhoudingen in de onderneming;
- de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten in de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of aan de akkoorden van sociale vrede die op andere vlakken zijn gesloten;
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- de naleving van de algemene bepalingen bepaald in deze collectieve overeenkomst.

De vakbondsafvaardiging heeft het recht door de werkgever of zijn plaatsvervanger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die in de onderneming ontstaat of zou dreigen te ontstaan.

Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende bediende die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde.

De vakbondsafvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting dat langs deze weg niet kon worden opgelost.

Ten einde de geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de vakbondsafvaardiging voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard. Zij wordt inzonderheid ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en het regelen van de beroepenclassificatie.

Statuut van de leden van de vakbondsafvaardiging

De vakbondsafgevaardigden hebben recht op de normale bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.

De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging evenals de organisatie van werknemers die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken organisatie van werknemers beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven. De periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de organisatie van werknemers moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de organisatie van werknemers weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor te leggen. De maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid

van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

In geval van afdanking van een vakbondsafgevaardigde om dringende reden, moet de organisatie van werknemers daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in volgende gevallen:

- indien hij een vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de hierboven vermelde procedure na te leven;
- indien, op het einde van de procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdende met de hierboven vermelde procedure, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen om dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van een jaar, die kan worden gecumuleerd met de gewone opzegvergoeding.

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald voor het ontslag van een personeelsafgevaardigde in het comité voor preventie en bescherming op het werk of de ondernemingsraad.

Werking van de vakbondsafvaardiging

De vakbondsafvaardiging wordt naargelang de noodwendigheden tijdens de diensturen door de werkgever of

diens afgevaardigde ontvangen.

De klachten waarop binnen een normale termijn geen antwoord wordt verstrekt, kunnen opnieuw worden voorgelegd.

De tijd die de vakbondsafgevaardigden besteden aan het vervullen van hun opdracht wordt als werktijd bezoldigd. De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de afgevaardigden om hen toe te laten hun opdrachten op een passende manier uit te oefenen.

Aan de vakbondsafgevaardigden worden de nodige faciliteiten verleend om, zonder de goede gang van de onderneming te verstoren, contacten met leden van het personeel afzonderlijk en met de directie der onderneming te hebben.

Aan de vakbondsafgevaardigden wordt eveneens de mogelijkheid geboden om, met het akkoord van de directie der onderneming, deel te nemen aan vakbondsvergaderingen of -congressen. De afwezigheid die daaruit voortvloeit mag de goede gang der onderneming niet verstoren; zij moet in de mate van het mogelijke ten minste een week op voorhand bij de directie der onderneming worden aangevraagd en in ieder geval behoorlijk gemotiveerd.

Voor elke aanvraag syndicale vorming worden volgende modaliteiten afgesproken:

- de werkgever dient elke aanvraag minstens 2 weken op voorhand te ontvangen met vermelding van de plaats (gemeente - stad) en de duur van de vorming;
- de aanvraag wordt ondertekend door een gemachtigd persoon en per brief of e-mail verzonden.

Wanneer één der partijen evenwel een onderling akkoord over de normale toepassing van de faciliteiten, in de weg staat, kan de andere partij het geschil aanhangig maken bij het verzoeningsbureau van het paritair comité.

De vakbondsafvaardiging beschikt bovendien over 18 kredieturen per jaar en per mandaat om gezamenlijk problemen te bespreken en de besprekingen met de directie van de onderneming voor te bereiden. De directie van de onderneming dient ten minste een dag op voorhand te worden ingelicht over de aanwending van de kredieturen. In geen geval mag de aanwending der kredieturen de goede gang van de onderneming verstoren.

In de onderneming met meer dan één uitbatingsetel, wordt zo nodig tussen de vakbondsafvaardiging en de directie een regeling getroffen inzake de faciliteiten en kredieturen, om de normale werking van de vakbondsafvaardiging overeenkomstig haar statuut mogelijk te maken.

De vakbondsafvaardiging kan, bij voorkeur tijdens de rustperiodes, mondelinge of schriftelijke mededelingen verstrekken aan het personeel. Voor hun mededelingen kunnen de afgevaardigden een beroep doen op het ondernemings- e-mail systeem volgens de regels uitgewerkt op ondernemingsvlak.

De organisatie van het werk mag hierdoor niet verstoord worden. De mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Op gemotiveerd verzoek mag de vakbondsafvaardiging in de onderneming tijdens de werkuren voorlichtingsvergaderingen voor het personeel beleggen. De werkgever mag zijn instemming hiervoor niet willekeurig weigeren.

De voorlichtingsvergaderingen voor het personeel kunnen slechts bij uitzondering worden ingericht.

Zij moeten ten minste drie werkdagen op voorhand bij de directie worden aangevraagd, met kennisgeving van de agenda. De agenda moet betrekking hebben op welbepaalde voorlichting. Aan de vergaderingen mag alleen worden deelgenomen door personeelsleden voor wie de voorlichting bestemd is.

Rol van de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van ondernemingsraad

Bij ontstentenis van ondernemingsraad, kan de vakbondsafvaardiging de taken, rechten en opdrachten uitoefenen die aan deze raad worden toegekend.

Voorkoming en beslechting van geschillen

Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming wendt de vakbondsafvaardiging alle middelen aan om

het geschil langs onderhandelingen met de directie te beslechten. In geval van noodzaak erkend door de vakbondsafvaardiging of door het ondernemingshoofd, kunnen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep doen op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. Indien op die manier geen oplossing kan worden gevonden, kan het geschil worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het paritair comité.

Een stakingsaanzegging kan enkel ingediend worden, nadat voornoemd verzoeningsbureau zich heeft uitgesproken over het geschil. De stakingsaanzegging loopt over een termijn van ten minste twee weken.

Zolang deze overeenkomst loopt, verbinden de partijen er zich toe geen staking of lock-out te beginnen zonder voormelde procedure van verzoening te hebben gevolgd. Zij verbinden er zich tevens toe geen steun te verlenen aan stakingen of lock-out die in strijd met voorgaande bepalingen werden begonnen.



Fonds voor Bestaanszekerheid

Doelstellingen Fonds voor Bestaanszekerheid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 tot wijziging en coördinatie van de statuten van het fonds voor bestaanszekerheid, "Sociaal Fonds van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek", in werking getreden op 7 september 2009 en gesloten voor onbepaalde tijd

Het Fonds heeft tot doel:

1. het innen van bijdragen welke nodig zijn voor zijn werking;
2. het vaststellen van de aard, de omvang en de toekenningsvoorwaarden van de tegemoetkomingen in de kosten voor syndicale vorming en in de financiering van studies en andere sociale doeleinden ten bate van de bedienden van de sector;
3. het financieren van initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling of voor het behoud van de tewerkstelling van bedienden in de sector;
4. het financieren van vormingsinitiatieven ten voordele van de bedienden van de sector en van de risicogroepen;
5. het financieren van bedrijfsgerichte opleidingen;
6. het uitvoeren van de betaling van de voorziene tegemoetkomingen ;
7. het nemen van maatregelen ter bevordering van de naleving van de sociale verplichtingen;
8. het vervullen van de rol van inrichter van het aanvullend pensioen in de zin van de wet van 26 april 2003 met betrekking tot aanvullende pensioenen voorzien door een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

Werkgeversbijdrage aan het Fonds voor Bestaanszekerheid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 tot vaststelling van de werkgeversbijdrage aan het Sociaal Fonds (2024) , in werking

getreden op 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024 ; Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende de werkgeversbijdrage voor de financiering van maatregelen ter bevordering van de vorming en tewerkstelling van risicogroepen (2024), in werking getreden op 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

Vanaf het eerste kwartaal 2024 tot en met het vierde kwartaal van 2024 wordt de bijdrage aan het Fonds van de werkgevers vastgesteld op 0,50 % van de bruto bezoldigingen van de bedienden, aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Hierin is de bijdrage verschuldigd in het kader van de financiering van maatregelen ter bevordering van de vorming en tewerkstelling van risicogroepen van 0,10 % voor de periode van het eerste kwartaal 2024 tot en met het vierde kwartaal 2024, inbegrepen.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid wordt belast met de inning en invordering van de werkgeversbijdrage.

Tussenkomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid

De premie bij jeugdvakantie, seniorvakantie en tijdskrediet kunnen worden teruggevorderd bij het Sociaal Fonds. Daarnaast is er ook het outplacement dat ofwel rechtstreeks ten laste wordt genomen door het sociaal fonds dan wel waarvoor de tussenkomen kan worden gevraagd. Voor meer informatie hierover verwijzen we u naar de desbetreffende onderwerpen.

Daarnaast zijn er ook nog 2 soorten aanwervingspremies.

Aanwervingspremie voor bedienden die werden ontslagen door een werkgever PC 226

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende een regeling van aanwervingspremies, in werking getreden op 1 januari 2024 en gesloten voor onbepaalde duur.

De werkgevers hebben recht op een forfaitaire premie voor elke bediende die zij in dienst nemen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en ten minste in een halftijdse arbeidsregeling.

De betrokken bediende moet ontslagen zijn door de vorige werkgever, die eveneens moet ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

Ontslag tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst evenals ontslag wegens dringende reden of met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag of wettelijk rustpensioen, wordt niet in aanmerking genomen voor de toekenning van de premie.

Indienstnemen in het kader van fusies, concentraties, heropstarting na faillissement, overname van een bedrijf of transfers van bedienden tussen ondernemingen die behoren tot dezelfde groep, in ruime zin, komen evenmin in aanmerking.

De premie is pas verworven zes maanden na de datum van indiensttreding.

De premie bedraagt € 2.500 bij indienstneming van een voltijds tewerkgestelde bediende. Bij indienstnemen vanaf 1 januari 2024 bedraagt de premie € 2.808 voor een voltijds tewerkgestelde bediende. Bij deeltijdse tewerkstelling (ten minste halftijds) wordt een pro rata deel van de premie toegekend. De financiering van deze regeling van aanwervingspremies wordt ten laste genomen door het Sociaal Fonds.

De aanvraag tot het bekomen van de premie dient gericht te worden aan het Sociaal Fonds dat hiervoor een formulier ter beschikking stelt van de werkgevers. Een kopie van deze aanvraag moet door de werkgever bezorgd worden aan de vertegen-

woordigers van de werknemers in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan de leden van de vakbondsafvaardiging.

Om ontvankelijk te zijn moet de aanvraag bij het Sociaal Fonds toekomen binnen de twaalf maanden te rekenen vanaf de ingangsdatum. Op gemotiveerd verzoek kan de Raad van beheer van het Sociaal Fonds een afwijking toestaan op voormelde termijn.

Aanwervingspremie jongeren

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 ter bevordering van de aanwerving van jongeren, in werking getreden op 1 januari 2024 en gesloten voor onbepaalde tijd

De werkgevers hebben recht op een forfaitaire premie voor

- a. 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, hetzij in het kader van een instapstage.
- b. de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en behoren tot één of meerdere van de volgende risicogroepen:
 - de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en

niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder niet-werkenden wordt verstaan: de langdurig werkzoekenden, de uitkeringsgerechtigde werklozen, de werkzoekenden die laaggeschoold of erg-laaggeschoold zijn, de herintreders die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven, de personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie of maatschappelijke hulp, de werknemers in het bezit van een verminderskaart herstructurerings, de werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden.

- de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid.

De jongere moet worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De premie is pas verworven zes maanden na de datum van indiensttreding.

De premie is cumuleerbaar met de aanwervingspremie voor bedienden die werden ontslagen door een werkgever PC 226.

De premie bedraagt € 2.500 bij indienstneming van een voltijds tewerkgestelde bediende. Bij indienstneming van een voltijds tewerkgestelde bediende. Bij deeltijdse tewerkstelling (ten minste halftijdse) wordt een pro rata deel van de premie toegekend. De financiering van deze regeling van aanwervingspremies wordt ten laste genomen door het Sociaal Fonds.

De aanvraag tot het bekomen van de premie dient gericht te worden aan het Sociaal Fonds dat hiervoor een formulier ter beschikking stelt van de werkgevers. Om ontvankelijk te zijn moet de aanvraag bij het Sociaal Fonds toekomen binnen de twaalf maanden te rekenen vanaf de datum van indiensttreding. Op gemotiveerd verzoek kan de Raad van beheer van het Sociaal Fonds een afwijking toestaan op voormelde termijn.

Om ontvankelijk te zijn moet de aanvraag bij het Sociaal Fonds toekomen binnen de twaalf maanden te rekenen vanaf de datum van indiensttreding.

1. *Alle collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en aanverwante bedrijfstakken, die nog van kracht waren op 10 juni 2007, zijn vanaf deze datum van toepassing op de ondernemingen, die met ingang van 10 juni 2007 voor het eerst onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, waarvan de bevoegdheid en de naam gewijzigd zijn bij Koninklijk Besluit van 7 mei 2007, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 31 mei 2007 (Bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in uitvoering van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, betreffende de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken op de werkgevers die vanaf 10 juni 2007 voor het eerst onder dit Paritair Comité ressorteren, in werking getreden op 10 juni 2007 voor onbepaalde duur).*
2. *Het begrip sector wordt als volgt bepaald:*
 - a. *ondernemingen die voor hun bedienden tot 31 december 1997 ressorteerden onder het Paritair Comité voor import, export, doorvoer en buitenlandse handel en voor de maritieme en expeditiekantoren (PC 213) en die vanaf 1 januari 1998 ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC 226);*
 - b. *vanaf 1 januari 1999: de ondernemingen die voor hun bedienden tot 31 december 1997 ressorteerden onder het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden (PC 218) en vanaf 1 januari 1998 ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC 226);*
 - c. *de ondernemingen die voor hun bedienden ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC 226) en die slechts na 31 december 1997 voor de eerste maal één of meer bedienden tewerkstellen.*
3. *Met "onderneming van dezelfde groep" wordt bedoeld de onderneming die behoort tot een groep van ondernemingen waarvoor de verplichting geldt om een geconsolideerde jaarrekening op te stellen krachtens de wetgeving ter zake.*
4. *Voor het begrip "sector" zie supra "overname anciënniteit ondernemingen van de sector".*
5. *Het resultaat van deze formule wordt afgekapt op 5 cijfers na de komma en vervolgens wiskundig afgerond op 4 cijfers na de komma.*
6. *Voor toepassing van de toeslag is het zaterdagwerk begrepen tussen vrijdag 22 uur en zaterdag 24 uur.*
7. *Voor toepassing van de toeslag is het zondagwerk begrepen tussen zondag 0 uur en maandagmorgen 6 uur; werk op wettelijke feestdagen begint om 22 uur op de vooravond en eindigt om 6 uur de dag volgend op de wettelijke feestdag.*
8. *Vanaf 1 februari 2020 werd voorzien in een gelijkaardige tussenkomst voor afzonderlijk vervoer met DeWaterbus.*
9. *De hier vermelde periode van zes maanden wordt verminderd met de ononderbroken periode van tewerkstelling als uitzendkracht in de onderneming, voor zover deze tewerkstelling dezelfde functie betreft en de arbeidsovereenkomst onmiddellijk en zonder onderbreking voorafgaat.*
10. *De hier vermelde periode van zes maanden wordt verminderd met de ononderbroken periode van tewerkstelling als uitzendkracht in de onderneming, voor zover deze tewerkstelling dezelfde functie betreft en de arbeidsovereenkomst onmiddellijk en zonder onderbreking voorafgaat.*
11. *Het eigen stelsel van aanvullend pensioen diende aan een aantal criteria te voldoen.*
12. *Dit volgens CAO bepaalde model diende vóór 15 september 2006 per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité per adres Sociaal Fonds van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, Brouwersvliet 33 te 2000 Antwerpen, te worden overgemaakt. Dit attest diende correct en volledig ingevuld te zijn, gedagtekend en ondertekend door de aangeduide actuaaris van de pensioeninstelling van de onderneming.*
13. *Het attest diende volgens een bij CAO bepaald model per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité, per adres Sociaal Fonds van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, Brouwersvliet 33 te 2000 Antwerpen, te worden overgemaakt. Dit attest diende correct en volledig ingevuld, gedagtekend en ondertekend te zijn door de aangeduide actuaaris van de pensioeninstelling van de onderneming.*
14. *In ondernemingen waar de toepasselijke arbeidstijd op 31 december 1999 reeds minder bedraagt dan 38 uur per week, diende die arbeidstijd te worden verminderd met 1 uur.*
15. *Afwijkingen kunnen worden vastgelegd met een ondernemings-cao.*
16. *Het vaderschapsverlof wordt verder uitvoerig besproken.*
17. *Er is eveneens een afwijking op de leeftijdsvoorwaarde voorzien voor de werkgever die behoort tot het paritair comité van het bouwbedrijf, voor zover de werknemer beschikt over een attest afgeleverd door de arbeidsarts dat zijn ongeschiktheid tot verderzetting in de oorspronkelijke uurregeling bevestigd.*
18. *In de zin van artikel 3, § 3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag*
19. *Zoals bepaald in artikel 16 van de CAO 103*
20. *Tot 31 december 2021 werd de premie toegekend vanaf de leeftijd van 57 jaar.*
21. *Zoals gedefinieerd in artikel 4, 40 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen*