



PayCover

Februari 2024
De nieuwsbrief van **PayCover vzw**
Erkend Sociaal Secretariaat nr. 995

Paritair Subcomité 140.03 voor het Wegvervoer
en de Logistiek voor rekening van derden

Overzicht van de actuele loon- en arbeidsvoorwaarden

Langs deze weg wensen wij u een geactualiseerd overzicht aan te bieden van de geldende loon- en arbeidsvoorwaarden in de transport en logistieke sector.

De laatste jaren werden de bepalingen van heel wat collectieve arbeidsovereenkomsten aangepast en werden heel wat bijkomende - vaak aanvullende sociale - voordelen voor de arbeiders voorzien. De regels inzake detachering, de strijd tegen de sociale fraude, de toenadering tussen de statuten, de vele controles die georganiseerd worden, het mobility package, ... één voor één belangrijke evoluties waarom vele werkgevers nood hebben aan een gedegen overzicht.

Met dit overzicht proberen wij zo volledig mogelijk te zijn, niettemin worden in deze bijdrage uitdrukkelijk een aantal aspecten niet in extenso behandeld zoals bijvoorbeeld de werking van het pensioenfonds, de mailhousing,

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

Rijdend personeel

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2022 betreffende de koppeling van de lonen van het rijdend personeel aan de functieclassificatie zoals bepaald in de cao van 19 juni 2014 betreffende de functieclassificatie van het rijdend personeel in de ondernemingen in de subsector voor het goederenvervoer te lande voor rekening van derden en de subsector van de goederenbehandeling voor rekening van derden en betreffende de bepalingen van de arbeidsvoorwaarden voor het rijdend personeel, in werking getreden op 1 januari 2023 voor onbepaalde duur; Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2023 betreffende de aanpassing van de lonen en vergoedingen aan de index op 1 januari 2024, in werking getreden op 1 januari 2024 voor onbepaalde duur

Sedert 1 januari 2023 werd ingevolge het sectoraal akkoord 2021-2022 de nieuwe functieclassificatie ingevoerd. Aan deze nieuwe classificatie werd een nieuw loonbarema gekoppeld. Hierbij werden de twee laagste loonbarema's afgeschaft. Dit betekent dat de tot dan geldende twee hoogste barema's dienden als vertrekbasis voor de twee laagste klassen. De lonen in klasse 3 van de nieuwe functieclassificatie werden verhoogd met 15 cent ten opzichte van het tot 2022 geldende hoogste loon. De lonen in klasse 4 van de nieuwe functieclassificatie werden verhoogd met 30 cent. Om deze verhoging vanaf 2023 buiten de loonnorm te houden, werd vanaf 2023 voorzien in een blijvende bijdragevermindering van 0.15% voor het SFTL. Daarna werden de schaallonen geïndexeerd met 10,96% en de reële lonen stegen met eenzelfde bedrag. Op 1 januari 2024 werden de schaallonen geïndexeerd met 1.83%, de reële lonen stijgen met eenzelfde bedrag.

Functie	Arbeidstijd		Beschikbaarheidstijd			
	Weekdagen	Zon- en feestdagen met 100% toeslag	Weekdagen	Zon- en feestdagen met 50% toeslag	Trein- en booturen aan 90%	Zon- en feestdagen met 50% toeslag

38 uur/week

Rijdend personeel niveau 1	14,1035	100%	13,9625	20,9435	12,6930	19,0395
Rijdend personeel niveau 2	14,5985	100%	14,4525	21,6785	13,1385	19,7075
Rijdend personeel niveau 3	14,7680	100%	14,6205	21,9305	13,2910	19,9365
Rijdend personeel niveau 4	14,9375	100%	14,7880	22,1820	13,4435	20,1650

39 uur/week met 6 dagen betaalde inhaalrust

Rijdend personeel niveau 1	13,7420	100%	13.6045	20,4065	12,3680	18,5520
Rijdend personeel niveau 2	14,2240	100%	14.0815	21,1220	12,8015	19,2020
Rijdend personeel niveau 3	14,3895	100%	14.2455	21,3680	12,9505	19,4255
Rijdend personeel niveau 4	14,5545	100%	14,4090	21,6135	13,0990	19,6485

Functieclassificatie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2014 betreffende de functieclassificatie van het rijdend personeel in de ondernemingen in de subsector voor het goederenvervoer te lande voor rekening van derden en de subsector van de goederenbehandeling voor rekening van derden, in werking getreden op 1 januari 2023 voor onbepaalde tijd; Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 november 2014 tot vaststelling van de procedure inzake het onderhoud van de functieclassificatie en de beroepsprocedure voor het rijdend personeel tewerkgesteld in de subsector voor het

goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en de subsector van de goederenbehandeling voor rekening van derden, gesloten voor onbepaalde tijd; Protocolakkoord 2021-2022 van 7 oktober 2021

Vanaf 1 januari 2023 gebeurt de inschaling van het rijdend personeel door weging van de verschillende taken die de werknemer uitvoert.

Dit is een grote wijziging ten aanzien van de tot dan geldende functiekwificatie die gebaseerd was op de ei-

genschappen van het voertuig waarmee de werknemer reed.

Een nieuwe werknemer wordt ingeschaald bij de indiensttreding, op basis van de functie/taken die hij/zij op dat ogenblik uitoefent. Bij (elke) aanpassing/evolutie van het takenpakket moet een nieuwe weging/inschaling van de functie gebeuren.

Voor iedere werknemer die reeds in dienst was op 1 januari 2023 gebeurde de weging ten laatste op 1 januari

2023 op basis van de op dat ogenblik uitgeoefende functie/taken.

Voor de toepassing van de functieclassificatie wordt onder rijdend personeel verstaan 'elke functie die met een vervoermiddel goederen vervoert over de weg voor rekening van derden'. Het omvat het uitvoeren van transporten (en mogelijk gerelateerde taken) met een vervoermiddel ((motor)fiets, auto, bestel- of vrachtwagen) op een efficiënte en verantwoorde manier en rekening houdende met specifieke randvoorwaarden (zoals wetgeving en/ of interne afspraken). Concreet gaat dit over de functies van hulparbeider, begeleider, vrachtwagenchauffeur, chauffeur besteldiensten, fietskoerier, skater, ... enz.

Kerntaken van elke chauffeur

De functie van een rijdend personeelslid heeft volgende kerntaken (generieke functiebeschrijving), die van toepassing zijn op elke betrokken werknemer:

- het in ontvangst nemen en zich eigen maken van de werkopdrachten en het treffen van de nodige voorbereidingen (vb. tanken, route bepalen, zien welke administratie dient uitgevoerd te worden, ...) om die tot een goed einde te kunnen brengen;
- uitvoeren van een voorafgaandelijke inspectie van het voertuig (van zowel trekker als trailer indien van toepassing) (vb. staat van de banden, olie- en brandstofniveau, werking tachograaf, eventuele schade, netheid, benodigde sleutels, aanwezigheid van eventuele benodigde kleding, ...);
- voorbereiden van de rit: verzekeren dat alle benodigde (boord- en persoonlijke) documenten aanwezig zijn (vb. verzekeringspapieren, transportlicentie, inschrijvingsbewijs, geldig rijbewijs, ...), correct instellen GPS en boordcomputer;
- zich vergewissen van de ladingveiligheid (vb. goederen of vrachtwagononderdelen correct

(laten) vastzetten, vormvereisten volgen, diefstalpreventie, eventuele aanwezigheid toxische gasen, ...);

- controleren van goederen op schade/volledigheid bij in ontvangstname en gepast reageren bij vaststelling van onregelmatigheden (vb. vermelden op CMR, ...);
- klaarmaken van de wagen voor laden en lossen (vb. zeilen afhalen, dichtmaken en/of opendoen, twistlocks controleren);
- rijden (economisch, efficiënt, ecologisch, verantwoord, defensief, gevolg gevend aan instructies van politie- en/of controlediensten (vb. door scanner rijden wanneer aangegeven), met inachtneming van de verkeersregels);
- ten allen tijde respecteren van de relevante vervoerswetgevingen met specifieke nadruk op het respecteren van rij- en rusttijden en verzekeren dat dit kan gecontroleerd worden (vb. correct gebruik (digitale) tachograaf,...);
- uitvoeren van alle vereiste administratie (vb. CMR, prestatiebladen, ongevalaangifte wanneer nodig, ...) teneinde ten allen tijde in orde te zijn; verzekeren dat eventuele trajectinefficiënties (vb. verkeersomleiding, ongeval,...) administratief kunnen verantwoord worden;
- behandelen van het voertuig en bijhorende materieel "als goede huisvader"; problemen onmiddellijk melden (bij overste, garage, dispatching of andere aangeduide instanties);
- zichzelf beschermen en dragen van aangepaste kleding waar nodig en/of indien verplicht (vb. handschoenen aandoen, helm opzetten, veiligheidsschoenen of-bril dragen, ...);
- overmaken van documenten en gegevens (schijven, CMR, sleutels, ...) na het beëindigen van de taken.

Differentiërende criteria

Naast deze generieke functiebeschrijving die voor al het rijdend personeel in de sector van toepassing is, werd er

een lijst uitgewerkt met 10 differentiërende criteria die een impact hebben op de functieweging.

Het functieniveau van de chauffeur wordt bepaald door voor elk van de 10 differentiërende criteria aan te duiden welk niveau het best overeenkomt met wat er normaal (=meestal) het geval is voor de betreffende functie.

Bij de inschaling is het belangrijk om te denken van uit de functievereisten, en niet vanuit de persoon. We geven hieronder een aantal toelichtingen en voorbeelden:

- Type vereist rijbewijs (criterium 1): Als de medewerker beschikt over een rijbewijs CE maar in de praktijk overwegend (meer dan 80% van de tijd) met een vrachtwagen rijdt die enkel een rijbewijs C vereist, dan dient "rijbewijs C" te worden aangeduid.
- Aantal leveradressen per dag (criterium 3): Indien de medewerker meestal (vb. 4 dagen op 5) slechts enkele (minder dan 10) leveradressen aandoet maar 1 dag per week 20 leveradressen heeft, dan is het niveau dat het best overeen komt met wat normaal is "beperkt".
- Fysische inspanningen (criterium 4): Indien de medewerker regelmatig (vb. meer dan de helft van de leveringen) zelf goederen of hulpmiddelen fysisch moet verplaatsen dan dient "eerder zwaar" te worden aangeduid.
- Mate van vereiste "technisch of reglementaire" kennis (criterium 8): Indien de medewerker regelmatig (vb. meer dan de helft van de tijd) met "grote" ADR rijdt, of bestuurder is van een LZV (lange zware vrachtwagen = eco-combi), of zelf berekeningen moet maken om de veiligheid van de loshoeveelheden te verzekeren dan dient "zeer uitgebreid" te worden aangeduid.
- Mentorship/ opleiden andere chauffeurs (criterium 10): Indien de medewerker regelmatig (verschillende keren per jaar) andere

	Criteria	Niveau	A		B		C		Punten
1	Type van vereist rijbewijs	Rijbewijs BE of lager	1	Rijbewijs C	5	Rijbewijs CE	7		
2	Autonomie & planning	Activiteiten worden grotendeels gepland voor de chauffeur (via dispatchers, computersystemen, ...)	1	Plant en optimaliseert zelf de activiteiten (soms rechtstreeks in samenspraak met de klant): volgorde van bestemmingen, spreiding in de tijd (meerdere dagen), hoe (vb. volgorde lading van te leveren auto's) en wanneer laden en lossen	2				
3	Aantal leveringsadressen per dag	Beperkt (enkele)	1	Uitgebreid (vaak 10 of meer)	2				
4	Fysische inspanningen	Eerder licht (voornamelijk rijden, eventueel lossen en laden met de gepaste hulpmiddelen)	1	Eerder zwaar (goederen of hulpmiddelen fysisch versleuren, op trappen dragen, ...)	2				
5	Vereiste kundigheid in manipulatie van bijkomende hulpmiddelen of technische toepassingen of installaties	Laag (vb. transpallet, computerscherm, ...)	1	Medium (vb. kooiaap, auto's, korte kraanarm, eenvoudige technische aansluitingen zelf maken, minder complexe installaties bij klanten bedienen, ...)	3	Hoog (vb. complexe hoogtewerkers, multifunctionele bulldozer, complexe technische aansluitingen (zuren, brandstoffen) zelf maken, complexe installaties bij klanten bedienen, ...)	6		
6	Mate waarin de lading moet gecontroleerd worden (of niet)	Zeer beperkt (basis = CMR) (vb. basiscontrole van hoeveelheden en eventuele schade)	1	Wat bredere controle vereist (basis = aard van de goederen) (vb. controleren van complexe hoeveelheden, van diverse laad- en losplaatsen waar match goederen / adres moet gebeuren, volledigheid, ...)	3	Uitgebreide ladingcontrole vereist (basis = specifieke contractuele verplichtingen van de klant) (vb. grondige en interne controle van de vervoerde goederen – zoals gedetailleerde schade of volledigheid van vervoerde auto(s) en hun interne onderdelen, ...)	5		
7	Mate van complexiteit van het laad- en losproces zelf	Eenvoudig (wordt door anderen gedaan of is aan- en oppikken)	1	Complex (vb. moeilijk te plaatsen containers of wissellaadbakken, zoveel mogelijk wagens laden op beperkte ruimte zonder schade aan te richten, druk checken bij tankinstallaties, ...)	2				
8	Mate van vereiste technische of reglementaire kennis	Beperkt (normaal)	1	Breed (vb. "kleine" ADR (collies), complexe administratie (incidenten), ATP, HACCP, ...)	3	Zeer uitgebreid (vb. "grote" ADR, LZV, uitzonderlijk vervoer (diverse soorten vergunningen kennen en begrijpen), zelf berekeningen maken voor veilige loshoeveelheden, ...)	5		
9	Mate waarin bijkomende randtaken dienen uitgevoerd te worden	Geen of quasi geen	1	Vaak voorkomend (vb. computers aansluiten, laadtanken vakkundig spoelen, leverplek beveiligen, werf opruimen, ...)	3				
10	Mentorship/opleiden van andere chauffeurs	Neen	1	Ja	2				
TOTAAL									

Klasse	Functie
R1 10-14 punten	Rijdend personeel niveau 1
R2 15-18 punten	Rijdend personeel niveau 2
R3 19-25 punten	Rijdend personeel niveau 3
R4 26-36 punten	Rijdend personeel niveau 4

bestuurders opleidt of begeleidt bij het (beter) leren besturen of beheren van hun voertuig dan dient "ja" aangeduid.

De tabel geeft aan elk aangeduid niveau een cijferscore (in de tabel aan te duiden in de rechterkolom). De som van deze cijferscores in de rechterkolom geeft een totaal aan.

Het totaal van bekomen punten wordt opgenomen in de onderverdeling zoals hierboven vermeld en duidt de klasse aan van het rijdend personeelslid.

Bij de invoering van deze functieclassificatie blijft minstens het bestaande loon gewaarborgd. Indien op bedrijfsvlak een gunstiger uurloon wordt toegekend, heeft dit hogere uurloon voorrang op voormelde minimumlonen.

Verantwoordelijkheid

De werkgever draagt de verantwoordelijkheid voor de informatie en implementatie van de indeling in klassen van de functies op basis van hun reële inhoud in de onderneming.

De werkgever is ertoe gehouden aan elke betrokken arbeider/ster schriftelijk mee te delen in welke klasse de functie werd ondergebracht op basis van de weging volgens bovenstaande principes.

Wat bij gebrek aan overeenstemming?

De werknemer die het niet eens is met de inschaling maakt zijn bezwaar binnen een redelijke termijn schriftelijk kenbaar aan de werkgever. Het bezwaar dient voldoende toegelicht/

gemotiveerd te zijn. Als datum van kennisname telt de derde dag na het aangetekend versturen van het bezwaar. De werkgever is ertoe gehouden het bezwaar binnen een termijn van 30 dagen te bespreken. Zowel in geval van akkoord als in geval van niet akkoord, dient de werkgever binnen de 7 dagen na de bespreking het antwoord schriftelijk mee te delen. (fase A)

Ingeval geen akkoord tot stand kwam dan kan de werknemer een nieuwe bespreking vragen. Deze bespreking moet plaatsvinden binnen de 30 dagen. De werkgever deelt het gevolg van de bespreking binnen de 7 dagen mee aan de werknemer. (fase B)

Indien geen akkoord tot stand kwam tijdens fase A en/of fase B op het niveau van de onderneming heeft de arbeider de mogelijkheid om via zijn werkgever in hoger beroep te gaan bij de sectorale beroepscommissie.

De werknemer die een met redenen omklede klacht volgens de geldende beroepsprocedure heeft ingediend of die een rechtsvordering instelt met betrekking tot de functieclassificatie is beschermd. De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering. De bepalingen inzake kennelijk onredelijk ontslag zijn eveneens van toepassing.

Arbeidstijd

Arbeidstijd wordt bezoldigd à rato van 100 % van het basisuurloon van de betrokken categorie.

De arbeidstijd (cfr. Richtl. Eur. Parl. en Raad E.G. 2002/15/EG van 11 maart 2002) is de tijd die wordt besteed aan:

- het rijden, laden en lossen¹;
- het schoonmaken en het technisch onderhoud van het voertuig;
- de werkzaamheden om de veiligheid van het voertuig of de lading te verzekeren;
- de werkzaamheden om te voldoen aan wettelijke of bestuursrechtelijke verplichtingen in verband met het vervoer, met inbegrip van het toezicht op laden en lossen, afwikkeling van administratieve formaliteiten bij de politie, de douane, enz.;
- de wachttijden bij laden en/of lossen waarvan de vermoede/verwachte duur overschreden wordt;
- alle overige tijden van fysieke arbeid in het raam van de arbeidsopdracht van de werknemer worden als arbeidstijd beschouwd ingevolge de algemene arbeidswetgeving.

Om de gemiddelde arbeidsduur te berekenen, waarvan sprake in de Arbeidswet, wordt enkel de arbeidstijd zoals hierboven bepaald in aanmerking genomen.

Beschikbaarheidstijd

Koninklijk Besluit van 10 augustus 2005 betreffende de arbeidsduur van de mobiele werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen van goederenvervoer, in werking getreden op 1 oktober 2005 voor onbepaalde duur

De effectieve beschikbaarheidstijden, met uitzondering van de periodes waarin de werknemer een perveerboot of trein vervoerd voertuig begeleidt, worden aan 99% van het basisuurloon bezoldigd.

Beschikbaarheidstijden (cfr. Richtl. Eur. Parl. en Raad E.G. 2002/15/EG van 11 maart 2002) zijn:

- andere periodes dan pauzes of rusttijden, waarin de werknemer niet op de werkplek hoeft te

blijven, doch beschikbaar moet zijn om gevolg te kunnen geven aan eventuele oproepen om de rit aan te vatten of te hervatten, of om andere werkzaamheden uit te voeren;

- de periodes waarin de werknemer een per veerboot of trein vervoerd voertuig begeleidt; Deze periodes worden bezoldigd aan 90% van het basisuurloon van de betrokken categorie, tenzij de werknemer zijn normale dagelijkse rusttijd of een normale of verkorte wekelijkse rusttijd kan nemen conform de voorwaarden zoals bepaald in de Verordening;
- de wachttijden aan grenzen of bij laden en/of lossen worden vermoed vooraf gekend te zijn zoals hierna bepaald:
 - twee uur per laad- en/of losoperatie in het nationaal vervoer;
 - vier uur per laad- en/of losoperatie in het internationaal vervoer;
 - twee uur voor de wachttijden aan de grenzen;
 - tenzij de werkgever vóór het vertrek of net vóór het daadwerkelijk begin van de periode in kwestie een andere verwachte duur heeft kenbaar gemaakt aan de werknemer;
- de wachttijden ten gevolge van de rijverboden;
- de tijd doorgebracht gedurende de rit naast de bestuurder of in de slaapcabine;
- de meertijd die de werknemer nodig heeft om de afstand af te leggen van en naar de plaats waar het voertuig zich bevindt indien dit niet op de gebruikelijke plaats is gestald;
- de wachttijd die verband houdt met de tol- quarantine- of medische aangelegenheden;
- de tijd gedurende dewelke de werknemer aan boord of in de nabijheid van de wagen verblijft, ten einde de veiligheid van de wagen en de goederen te verzekeren, maar geen arbeid presteert²;
- de tijd gedurende welke geen arbeid verricht wordt maar tijdens

dewelke de aanwezigheid aan boord of in de nabijheid van de wagen vereist is ten einde de verkeersreglementen na te komen of de verkeersveiligheid te verzekeren.

Worden niet als beschikbaarheidstijd beschouwd:

- de tijd gewijd aan de eetmalen;
- de tijd die als een onderbreking en/of als rust(-tijd) wordt beschouwd in de zin van de Verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 15 maart 2006 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, tot wijziging van Verordeningen (EEG) nr. 3821/85 en (EG) nr. 2135/98 van de Raad en tot intrekking van Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad;
- de tijd waarover de werknemer vrij kan beschikken;
- de tijd die de werknemer zichzelf toe-eigent.

Om de gemiddelde arbeidsduur te berekenen, waarvan sprake in de Arbeidswet, wordt geen rekening gehouden met de beschikbaarheidstijd en de werktijdonderbrekingen en rusttijden.

Rusttijden

De dagelijkse en wekelijkse rusttijd wordt vastgelegd in de reglementaire bepalingen terzake. Is in de dagelijkse rusttijd inbegrepen:

- De tijd die nodig is om zich te kleden en te wassen vóór en na de arbeid;
- De tijd die nodig is om de afstand van zijn woonplaats naar de onderneming of de gebruikelijk standplaats van het voertuig af te leggen en omgekeerd;
- Ingeval van specifiek vervoer waar de permanente aanwezigheid van de werknemer wettelijk vereist is, wordt beschouwd dat indien een verblijfsvergoeding wordt uitgekeerd, de werknemer minstens acht uur rust heeft

genomen. In geen geval kan de betaling van andere prestaties gecumuleerd worden met de verblijfsvergoeding.

Maaltijdcheques

Er is geen sectorale verplichting om een maaltijdvergoeding of maaltijdcheques toe te kennen voor het rijdend personeel.

Maaltijdvergoeding

Fiscale circulaire 2018/C/8 betreffende de vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt; Administratieve instructies van de RSZ voor werkgevers 2023/4

Aan niet-sedentaire werknemers kan een maaltijdvergoeding worden toegekend van maximum € 7 per dag op voorwaarde dat de werknemer niet anders kan dan de maaltijd buiten huis te gebruiken. De werkgever mag op geen enkele andere manier in de maaltijdkosten van de werknemer tussenkomen. Een maaltijdvergoeding mag niet worden gecumuleerd met een maaltijdcheque.

Niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens de werkdag te verplaatsen, wat zonder twijfel het geval is voor het rijdend personeel. De RSZ definieert niet-sedentair als dat de werknemer zich tijdens de werkdag minstens vier uur opeenvolgend dient te verplaatsen. Fiscaal gaat men uit van prestaties van meer dan zes uur buitenshuis per dag.

Het verdient aanbeveling een overeenkomst op te maken in verband met de toekenning van de maaltijdvergoeding.

De door de werkgever toegekende vergoedingen voor verblijfskosten in België (opgepast voor de cumulatie van de ARAB-vergoeding, maaltijdvergoeding of maaltijdcheques en eventuele andere verblijfskosten) zijn een niet belastbare terugbetaling van kosten eigen aan de werkgever indien het bedrag niet meer bedraagt dan 20,39 euro/dag. De toekenning

van een hogere vergoeding van verblijfskosten is mogelijk als een niet belastbare terugbetaling van eigen kosten van de werkgever onder de voorwaarde dat de werkgever het dubbel bewijs levert (cfr. Nr. 31/32, Com.IB 92):

1. de vergoeding bestemd is tot het dekken van kosten die hem eigen zijn ;
2. die vergoeding ook daadwerkelijk aan dergelijke kosten is besteed.

De toegekende maaltijdvergoeding wordt vermeld op de loonbrief.

Maaltijdcheques kunnen worden omgezet in een maaltijdvergoeding.

De maaltijdvergoeding is vrijgesteld van sociale bijdragen. De vergoeding is, rekening houdende met voormelde voorwaarden, fiscaal aftrekbaar voor de onderneming en niet belast bij de werknemer.

Maaltijdcheques

Art. 19 bis K.B. tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

De werkgever kan vrijwillig maaltijd-

cheques toekennen aan het rijdend personeel.

De tussenkomst van de werkgever in het bedrag van de maaltijdcheque mag ten hoogste € 6,91 bedragen. De tussenkomst van de werknemer bedraagt ten minste € 1,09.

De maaltijdcheques mogen niet worden toegekend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling.

Een maaltijdcheque mag niet gecumuleerd worden met een onkostenvergoeding voor een zelfde maaltijd voor dezelfde dag.

Maaltijdcheques dienen te worden toegekend overeenkomstig de bepalingen van artikel 19 bis K.B. 28 november 1969. De werknemer ontvangt in principe 1 maaltijdcheque per effectief gewerkte dag. In de ondernemingen waarin gelijktijdig verschillende arbeidsregelingen van toepassing zijn, kan in een alternatieve telling voorzien worden. De toekenning van de maaltijdcheque dient vervat te zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak. Kan dergelijke overeenkomst niet worden gesloten, dan mag de toekenning geregeld worden door

een schriftelijke individuele overeenkomst.

De werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque overeenkomstig de wettelijke voorwaarden, is niet onderworpen aan sociale bijdragen en is een voor de werknemer vrijgesteld sociaal voordeel. De werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheque is fiscaal slechts aftrekbaar ten belope van € 2 per toegekende maaltijdcheque.

Vergelijkend overzicht

Onderstaand overzicht verduidelijkt de verschillen tussen de maaltijdvergoeding en maaltijdcheques:

Ecocheques

Er is geen sectorale verplichting om ecocheques toe te kennen aan het rijdend personeel.

ARAB-vergoeding (01.01.2024)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 november 2015 tot vaststelling van de forfaitaire verblijfsvergoeding en ARAB-vergoedingen, in werking getreden op 1 januari 2016 voor onbepaalde duur; Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2023 betreffende de aanpassing van de lonen en vergoedingen aan de index op 1 januari 2024, in werking getreden op 1 januari 2024 voor onbepaalde duur

Maaltijdvergoeding	Maaltijdcheques
Niet verplicht	Niet verplicht
Max. € 7 per dag	Max. € 8 per dag (max. werkgeversaandeel € 6,91, werknemersaandeel min. € 1,09)
Per effectief gewerkte dag	Per effectief gewerkte dag
	Iedereen binnen dezelfde objectieve categorie
Vrijgesteld RSZ- bijdragen	Vrijgesteld RSZ-bijdragen
Kostenvergoeding (niet belastbaar)	Niet belastbaar vrijgesteld sociaal voordeel
Aftrekbare besteding in de vennootschapsbelasting	Aftrekbaar als beroepskost in de vennootschapsbelasting voor € 2/ cheque
Bij voorkeur schriftelijke overeenkomst	Verplichting sluiten CAO of individuele overeenkomst
Vermelding op de loonbrief	Vermelding op de individuele rekening
Toekenning zonder tussenkomst derden	Tussenkomst leverancier maaltijdcheques

Een ARAB-vergoeding van € 1,7175 wordt toegekend voor elk aanwezigheidsuur (dit is elk arbeidsuur en/ of beschikbaarheidsuur). Daartoe worden de aanwezigheidsuren of gedeelten ervan per betaalperiode getotaliseerd. Indien de som ervan een decimaal getal is, wordt per betaalperiode steeds afgerond naar de hogere eenheid.

De ARAB-vergoeding is vrij van RSZ-bijdragen en niet-belastbaar.

Forfaitaire verblijfsvergoeding (01.01.2024)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 november 2015 tot vaststelling van de forfaitaire verblijfsvergoeding en ARAB-vergoedingen, in werking getreden op 1 januari 2016 voor onbepaalde duur; Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2023 betreffende de aanpassing van de lonen en vergoedingen aan de index op 1 januari 2024, in werking getreden op 1 januari 2024 voor onbepaalde duur

Een forfaitaire verblijfsvergoeding (A) van € 45,2915 wordt per begonnen schijf van 24 uren toegekend aan de arbeiders, wanneer zij uit noodzaak van de dienst verplicht zijn om hun dagelijkse en/of wekelijkse rust, zoals voorzien in de Sociale Verordening EG nr. 561/2006 dd. 15 maart 2006, te nemen buiten hun woonplaats of buiten de in de arbeidsovereenkomst voorziene arbeidsplaats.

Nochtans wordt het bedrag van de forfaitaire verblijfsvergoeding beperkt tot € 18,3585 (B) in de twee volgende gevallen:

- voor de eerste dagelijkse rust, wanneer de samengetelde arbeids- en beschikbaarheidstijden voorafgaand aan bedoelde rust minder bedragen dan 8 uren en voor zover ze geen deel uitmaakt van een meerdaagse reis;
- wanneer de uithuizigheid minder bedraagt dan 24 uren en het slechts één dagelijkse rust betreft.

In geval van vast verblijf in België of in het buitenland (C), wordt aan de ver-

goeding van € 45.2915 een complementaire forfaitaire vergoeding toegevoegd van € 12.3135. Bovendien dient in geval van vast verblijf aan het rijdend personeel een forfaitair loon toegekend te worden overeenstemmend met acht arbeidsuren. Deze worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur zoals bedoeld in de Arbeidswet. Er is sprake van "vast verblijf" indien de werknemer, uit noodzaak van de dienst, geen prestaties levert tussen twee dagelijkse rusttijden of tussen een dagelijkse en een wekelijkse rusttijd, zoals voorzien in de EG verordening nr. 561/2006 van 15 maart 2006, en de dagelijkse en/of wekelijkse rust wordt opgenomen buiten de woonplaats of buiten de in de arbeidsovereenkomst voorziene arbeidsplaats.

Ingeval van specifiek vervoer waar de permanente aanwezigheid van de werknemer wettelijk vereist is, wordt verondersteld dat, indien een verblijfsvergoeding wordt uitgekeerd, de werknemer minstens acht uur rust heeft genomen. In geen geval kan de betaling van andere prestaties gecumuleerd worden met de verblijfsvergoeding.

Indien de werkgever kan aantonen dat de reële kosten de forfaitaire bedragen overschrijden, dan kan het bedrag van de verblijfsvergoeding aangepast worden aan de bewezen kosten. Voor chauffeurs die internationale verplaatsingen maken, wordt dit uitgebreid besproken in de Circulaire Nr. Ci.RH.241/607.210 (AAFisc Nr. 21/2011) van 15 april 2011.

Deze verblijfsvergoeding is vrij van RSZ-bijdragen en niet-belastbaar.

Anciënniteitstoelage (01.01.2024)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 september 2011 betreffende de anciënniteitstoelage voor het rijdend en het niet-rijdend personeel tewerkgesteld in de ondernemingen van het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en/of van de goederenbehandeling voor rekening van derden, in werking getreden op 1 januari 2012 voor onbepaalde duur; Collectieve arbeidsover-

eenkomst van 21 december 2023 betreffende de aanpassing van de lonen en vergoedingen aan de index op 1 januari 2024, in werking getreden op 1 januari 2024 voor onbepaalde duur

De werkgever betaalt een anciënniteitstoelage aan 100% voor alle arbeidsuren en beschikbaarheidsuren aan de werknemers die zonder onderbreking een aantal jaren dienst hebben binnen zijn bedrijf.

De toeslag bedraagt:

- € 0,0655 na 1 jaar dienst;
- € 0,1335 na 3 jaar dienst;
- € 0,2015 na 5 jaar dienst;
- € 0,2695 na 8 jaar dienst;
- € 0,3375 na 10 jaar dienst;
- € 0,4055 na 15 jaar dienst;
- € 0,4735 na 20 jaar dienst.

De anciënniteitstoelage wordt betaald vanaf de maand waarin de vereiste anciënniteit in de onderneming bereikt wordt. De anciënniteitstoelage staat apart vermeld op de loonstrook, daar zij beschouwd wordt als een apart deel van de bezoldiging.

Ploegenpremie

Er is sectoraal geen premie voorzien bij ploegenarbeid voor het rijdend personeel.

Toeslag nachtarbeid (01.01.2024)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019 betreffende de vaststelling van een financiële vergoeding voor nachtarbeid voor de leden van het rijdend personeel tewerkgesteld in de ondernemingen van het goederenvervoer te land voor rekening van derden en/of van de goederenbehandeling voor rekening van derden, in werking getreden op 1 januari 2020 voor onbepaalde duur; Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2023 betreffende de aanpassing van de lonen en vergoedingen aan de index op 1 januari 2024, in werking getreden op 1 januari 2024 voor onbepaalde duur

De financiële premie voor nachtarbeid bedraagt € 1,7835 per uur. Het onderscheid voor werklieden van minder dan 50 jaar en werklieden die ten minste 50 jaar oud zijn, werd op 1 januari 2020 opgeheven. De door de

N.A.R. voorziene minimale nachttoeslag zal toegekend moeten worden als deze hoger zou zijn dan het sectoraal voorziene bedrag.

De werklieden die voldoen aan de volgende voorwaarden hebben recht op de financiële vergoeding voor nachtarbeid, en dit voor alle gewerkte nachten van de kalendermaand:

- hetzij in de loop van een kalendermaand gedurende minimum 5 opeenvolgende werkdagen tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling met nachtprestaties;
- hetzij in de loop van de kalendermaand gedurende minstens de helft van de gewerkte dagen tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling met nachtprestaties (dit vanaf de eerste volledig gewerkte maand);
- hetzij tewerkgesteld zijn in een gestructureerd ploegenstelsel. In dit geval wordt deze financiële vergoeding enkel toegekend aan de werknemer wiens arbeid nachtprestaties omvat.

Onder "nachtprestaties" worden verstaan de prestaties tussen 20 uur en 6 uur. Bovendien moeten deze werklieden tussen 20 uur en 6 uur meer dan vijf uren arbeids- en/of beschikbaarheidstijd gepresteerd hebben.

Toeslag zon- en feestdagen

Arbeidstijd op zon- en feestdagen wordt betaald met een toeslag van 100% van het basisloon (dus aan 200%).

Beschikbaarheidstijd op zon- en feestdagen wordt betaald aan 150% van de toepasselijke beschikbaarheidsvergoeding.

Toeslag diensttijd

Bij overschrijding van de maximale maandelijkse diensttijd van 260 uur, is een toeslag van 50% op het basisuurloon verschuldigd. Onder diensttijd wordt verstaan de som van arbeidstijden en beschikbaarheidstijden, inbegrepen de trein- en booturen voor

trajecten van minder dan vier uur, uitgezonderd de andere trein- en booturen en het vast verblijf.

Deze grens wordt per maand als volgt berekend:

- in het vijfdagenstelsel: de maximum maandelijkse diensttijd van 260 u wordt verminderd met 12 u per gelijkgestelde dag of vast verblijf tijdens de werkweek;
- in het zesdagenstelsel: de maximum maandelijkse diensttijd van 260 u wordt verminderd met 10 u per gelijkgestelde dag of vast verblijf tijdens de werkweek;
- andere arbeidsstelsels worden pro rata berekend.

Met gelijkgestelde dag worden de gelijkgestelde dagen zoals bepaald in de Vakantiewet bedoeld, uitgezonderd recuperatiedagen of inhaalrust voor overuren, op voorwaarde dat deze dagen in volledige dagen worden opgenomen.

Noteer dat het niet eenduidig is wat het begrip "gelijkgestelde dag" inhoudt, daar de Vakantiewetgeving een ander begrip hanteert voor de bepaling van de duur van de jaarlijkse vakantie dan voor de bepaling van de berekening van het vakantiegeld.

Daarom werd door de sociale partners in het protocolakkoord een stand still omtrent het gebruik afgesproken voor het verleden waardoor momenteel enkel rekening wordt gehouden met de beperkte lijst vermeld in artikel 16 van het Koninklijk Besluit tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Werktijdonderbrekingen, rusttijden en woon- werkverkeer maken geen deel uit van de diensttijd, in het kader van de bepaling van het recht op loon.

Overloon

Indien overloon verschuldigd is dan bedraagt dit 50% van het basisuur-

loon. Het eventuele overloon verschuldigd op zon- en feestdagen is reeds begrepen in de toeslag van 100% verschuldigd voor prestaties op zon- en feestdagen.

Betaling van een gedeelte van het loon in cash

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019 betreffende de uitbetaling van een gedeelte van het loon van hand tot hand van de werknemers behorende tot het rijdend personeel die in dienst zijn of treden van ondernemingen behorend tot het Subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden, in werking getreden op 1 januari 2020 voor onbepaalde duur

Sinds 1 oktober 2016 is het niet langer toegelaten om het loon in contanten te betalen. PC 140.03 is één van de weinige sectoren waarin nog een uitzondering bestaat, en deze is enkel van toepassing op het rijdend personeel.

Om er voor te zorgen dat de chauffeur steeds een minimum aan cash geld ter beschikking heeft teneinde aan bepaalde kleinere uitgaven onderweg te voldoen, kan de werkgever een gedeelte van het loon van hand tot hand uitbetalen mits cumulatief voldaan is aan volgende vier voorwaarden:

- de vraag tot uitbetaling van een deel van het loon in cash is op uitdrukkelijk en schriftelijk verzoek van de werknemer;
- de werkgever moet uitdrukkelijk en schriftelijk akkoord gaan met dit verzoek;
- deze cash betalingen hebben betrekking op de ARAB-vergoeding evenals eventuele verblijfsvergoedingen of -kosten (eigen aan de werkgever) verbonden aan een buitenlandse reis;
- het van hand tot hand uitbetaalde gedeelte van het loon is beperkt tot maximaal € 200/maand.

Op het moment van de uitbetaling van hand tot hand wordt een ontvangstbewijs in tweevoud opge maakt en ondertekend door werkgever en werknemer.

De uitbetaalde cash netto vergoeding moet expliciet op de loonstrook worden vermeld.

Gelijk loon voor gelijk werk

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 maart 2014 betreffende het concept gelijk loon voor gelijk werk, in werking getreden op 1 maart 2014 voor onbepaalde duur

De sociale partners hebben vastgesteld dat in de sector buitenlandse chauffeurs en bedrijven aanwezig zijn waar zij moeilijk tegen kunnen concurreren.

Om deze reden werd bij collectieve arbeidsovereenkomst een aantal afspraken vastgelegd. De sociale partners hebben zich ertoe verbonden om samen te werken teneinde de inspectiediensten aan te sturen om de nodige controles te verrichten bij werkgevers waar aanwijzingen zijn dat er manifest illegale constructies zijn. Daarnaast gingen de sociale partners het engagement aan het bestaan van deze overeenkomst maximaal te promoten bij hun leden.

Internationale tewerkstelling, de Europese handhavingsrichtlijn en het Mobility Package

Werknemers worden binnen Europa tijdelijk gedetacheerd voor werkzaamheden met het oog op het verrichten van diensten in een andere lidstaat dan de staat waar zij gewoonlijk werkzaam zijn, ofwel zoals bijvoorbeeld in het kader van het internationaal transport gebeurt, worden werknemers tewerkgesteld in verschillende landen. Er is duidelijk omschreven dat in een dergelijke situatie, teneinde oneerlijke concurrentie te voorkomen, de basisarbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die de dienstverrichter in acht dient te nemen, deze zijn van de lidstaat naar waar de detachering plaatsvindt. Dit zodat een minimumniveau van bescherming van de betrokken gedetacheerde werknemers gegarandeerd kan worden.

De Europese handhavingsrichtlijn geeft de Europese lidstaten een kader

waarbinnen zij maatregelen kunnen nemen om toezicht te houden op de op hun grondgebied gedetacheerde werknemers.

Sedert 2 februari 2022 werden de onderscheiden administratieve verplichtingen opgelegd door de verschillende Europese lidstaten vervangen door een detachingsverklaring via een uniform en algemeen aanmeldingssysteem (IMI), en dit uiterlijk bij aanvang van de detachering. De werknemer zal een kopij van de detachingsverklaring bij zich moeten hebben, bewijs van de transportverrichtingen en de tachograafgegevens. Achteraf zal de werkgever, binnen de 8 weken na het verzoek van de lidstaat waarin de detachering plaatsvond, eveneens informatie moeten kunnen verschaffen over de verloning tijdens de periode van detachering.

Het Europese mobility package heeft belangrijke wijzigingen ingevoerd voor het internationaal vervoer en dit teneinde de eerlijke concurrentie te garanderen, te vereenvoudigen en de rechten van de werknemers te vrijwaren. Deze richtlijn bevat een aantal detachingsregels die door de lidstaten omgezet moeten worden in nationale wetgeving en dit uiterlijk 18 maanden na de publicatie van de richtlijn (2 februari 2022). In België gebeurde dit door middel van de wet van 19 juni 2022 houdende diverse bepalingen inzake de detachering van bestuurders in de sector van het wegvervoer. Daarnaast bevat de verordening een aantal bepalingen over de rij en rusttijden (in werking getreden op 20 augustus 2020), de tachograaf, toegang tot het beroep en de toepasselijkheid van bepalingen op voertuigen vanaf 2,5 ton (verschillende data van inwerkingtreding).

België heeft de nieuwe regels rond detachering in het wegvervoer van goederen (en personen) geïntegreerd in haar eigen wetgeving zowel voor chauffeurs die vanuit België worden tewerkgesteld in andere EU-landen als voor chauffeurs die op Belgisch grondgebied vervoersactiviteiten komen uitvoeren.

Welke ritten vallen er onder de detachingsregels?

1. Vormen van vrachtvervoer die WEL onder detachering vallen

- Cabotage: nationaal vervoer voor rekening van derden dat tijdelijk wordt verricht in een lidstaat van ontvangst. (EU 1072/2009 art 2, pt6). Bijvoorbeeld een Roemeense transportonderneming die opdrachten uitvoert tussen Zeebrugge en Doornik.
- Derdelandenvervoer ("crosstrade-operaties"): vervoersactiviteiten tussen twee lidstaten of een lidstaat en een niet-EU-land, waarbij de werkgever in geen van deze landen gevestigd is. Bijvoorbeeld een Roemeense transportonderneming die opdrachten uitvoert van België naar Frankrijk.
- Bepaalde lege ritten: een reis die wordt uitgevoerd in verband met een cabotage-of derdelanden-vervoersactiviteit die onder de detachingsregels valt. Bijvoorbeeld een Roemeense transportonderneming die een lege rit uitvoert tussen 2 cabotageritten in België.
- Gecombineerde vervoersactiviteiten (zoals bepaald volgens de EU richtlijn 92/106/EEG): enkel wanneer het eerste of het laatste deel van een gecombineerde vervoersactiviteit deel uitmaakt van een cabotage-of derdelanden-vervoersactiviteit. Bijvoorbeeld een Roemeense transportonderneming die een vracht oppikt in de haven van Antwerpen om de vracht naar Hasselt te brengen, wanneer deze vracht, deel uitmakend van een gecombineerd vervoerstraject, verzonden is vanuit Portugal.

2. Vormen van vrachtvervoer die NIET onder detachering vallen:

- Een bilaterale activiteit: vervoer op basis van een vervoersovereenkomst vertrekkende van de lidstaat waar de werkgever is gevestigd naar een ander land (binnen of buiten de EU) of terugkerende uit een ander land (binnen

of buiten de EU) naar de lidstaat waar de werkgever is gevestigd. Bijvoorbeeld een Roemeense transporteur die goederen transporteert van Roemenië naar Nederland of terug.

- Beperkte extra activiteiten van laden en/of lossen tijdens die bilaterale ritten bij vrachtverkeer: tijdens het verrichten van een bilaterale activiteit mogen enkele activiteiten worden uitgevoerd in de doorkruiste lidstaten of niet-EU-landen zonder dat deze onder detachering vallen. Deze extra activiteiten gelden enkel voor de bestuurder die gebruik maakt van voertuigen waarin slimme tachografen (versie 2) zijn aangesloten. Voor het bilaterale goederenvervoer waarbij één laad- en/of losactiviteit wordt verricht in het of de landen die worden doorkruist, op voorwaarde dat de bestuurder de goederen niet laadt en lost in hetzelfde land. (1+1). Voor het bilaterale goederenvervoer waarbij in de rit naar het land van vestiging van de werkgever ten hoogste twee laad- en/of losactiviteiten worden verricht in de landen die hij doorkruist op voorwaarde,

enerzijds, dat de bestuurder de goederen niet zowel laadt als lost in hetzelfde land en, anderzijds, dat die bilaterale vervoersactiviteit werd voorafgegaan door een in het land van vestiging van de werkgever aangevangen vervoersactiviteit waarbij geen extra activiteit werd verricht (0+2). Opmerking: (2+0) kan niet.

- Transitvervoer: activiteiten in de sector van het wegvervoer die het Belgisch grondgebied enkel doorkruist, zonder dat er vracht wordt geladen of gelost.
- Bepaalde lege ritten: een reis die wordt uitgevoerd in verband met een bilaterale vervoersactiviteit die niet onder de detacheringsregels valt.
- Gecombineerde vervoersactiviteiten (zoals bepaald volgens de EU richtlijn 92/106/EEG): het eerste of laatste deel van een gecombineerde vervoersactiviteit is vrijgesteld als de volledige rit een bilaterale activiteit is.

Volgende verplichtingen gelden bij detacheringen:

1. De verplichting om de chauffeur voorafgaand schriftelijk te in-

formereren over de lonen (via de enige officiële nationale website over detachering van de desbetreffende lidstaat);

2. De verplichting om de detachering correct en volledig te melden via het IMI-meldingsdocument;
3. De verplichting om de juiste gegevens voor te leggen bij wegcontrole;
4. De verplichting om de juiste lonen te betalen voor de detachingsritten, voor zover het Belgische loon niet hoger ligt dan wat de andere lidstaat oplegt;
5. De verplichting om de juiste info aan te leveren als daar door de handhavers van de lidstaat naar gevraagd wordt.

Voor detachering naar andere Europese landen (niet EU) zoals het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland, gelden vaak soortgelijke systemen voor chauffeurs.

Het beste is van vooraf hiernaar te informeren om boetes te vermijden.

De bovenstaande detachingsregels zijn louter van toepassing op het arbeidsrecht.



Garagepersoneel

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2023 betreffende de aanpassing van de lonen en vergoedingen aan de index op 1 januari 2024, in werking getreden op 1 januari 2024 voor onbepaalde duur

Het garagepersoneel behoort tot de categorie van het niet-rijdend personeel, maar gezien een aantal specifieke cao's voor deze groep medewerkers werd voorzien, behandelen wij ze hier afzonderlijk.

Functie	38 u effectief	39u met 6 dagen betaalde inhaalrust
Hulpwerkman "service" - Niveau A	15,3420	15,0680
Hulpwerkman "service" 10 j. anc. - Niveau A.1	16,0400	15,6430
Hulpwerkman "service" 20 j. anc. - Niveau A.1	16,8465	16,4225
Hulpwerkman - Niveau A.2	16,0400	15,6430
Hulpwerkman 10 j. anc. - Niveau A.2	16,8465	16,4225
Hulpwerkman 20 j. anc. - Niveau A.2	17,6405	17,2035
Geoefende hulpwerkman - Niveau B	17,6405	17,2035
Geschoolde 2de categorie - Niveau C	19,5715	19,0790
Geschoolde 1ste categorie - Niveau D	20,5280	20,0230
Buiten categorie - Niveau E	21,9800	21,4325

Functieclassificatie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2004 tot vaststelling van de beroepenclassificaties en de lonen van de werklieden en werksters in de garages van de ondernemingen voor goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en/of van de ondernemingen voor goederenbehandeling voor rekening van derden, in werking getreden op 1 mei 2004 voor onbepaalde duur

De functieclassificatie en de minimumuurlonen werden gelijkgeschakeld met die van de werknemers ressorterend onder het garagebedrijf.

Daar de collectieve arbeidsovereenkomst inzake de functieclassificatie bepaalde dat ingeval van wijziging van de beroepenclassificatie binnen PC 112 (het garagebedrijf) de implicaties hiervan deel uit dienden te maken van besprekingen tussen de sociale partners, nam de koppeling een einde op 31 augustus 2010. De functiekwalificatie werd sindsdien niet meer aangepast.

Hulpwerkman "service"

De arbeider die geen bijzondere kennis, ondervinding of bepaalde fysieke geschiktheid moet bezitten. Hij heeft geen specifieke vorming nodig en voert de eenvoudigste werken uit waarvoor slechts het volgen van uitvoeringsonderrichtingen wordt vereist. Hij voert bovendien geen andere taken uit dan:

- pompbediende;
- wasser;
- portier.

Hulpwerkman "service" (10 jaar anciënniteit in de onderneming)

De arbeider zoals omschreven hierboven die 10 jaar anciënniteit in de onderneming heeft.

Hulpwerkman "service" (20 jaar anciënniteit in de onderneming)

De arbeider zoals omschreven hier-

boven en die 20 jaar anciënniteit in de onderneming heeft.

Hulpwerkman - niveau A2

De arbeider die geen bijzondere kennis, ondervinding of bepaalde fysieke geschiktheid moet bezitten. Hij heeft geen specifieke vorming nodig en voert de eenvoudigste werken uit waarvoor slechts het volgen van uitvoeringsonderrichtingen wordt vereist. Worden in deze categorie ingedeeld:

- de vager;
- de nachtwaker;
- de wasser van onderdelen;
- de glanzer van nieuwe voertuigen.

Geoefende hulpwerkman

De werkman die gewoonlijk eenvoudig werk uitvoert dat dagelijks kan herhaald worden en waarvoor slechts een vakopleiding wordt vereist die

door een korte aanpassing wordt verworven. De uitvoering vereist geen enkel persoonlijk initiatief en wordt uitgevoerd onder toezicht : de hulpmecanici, de smeeder, de magazijnier-handenarbeid, de hulpelectricien, de hulpafpuimer, de bereider, de bandenmonteur, de wieluitbalancerder en de bandenhersteller.

Geschoolde arbeider – niveau C

De werkmans die volgens richtlijnen van chefs gewoonlijk werk uitvoert waarvoor de kennis van een vak vereist is, verworven door ondervinding. Hij werkt niet zelfstandig en zijn verantwoordelijkheid is beperkt tot zijn eigen werk. Worden onder meer in deze categorie ingedeeld: de mecanici voor onderhoud, de mecanici, de electricien, de gereedschapswerker, de autobestuurder, de plaatbewerker, de lasser, de afpuimer, de kitaanbrenger, de bijwerker, de bekleeder, de bandenhersteller, de vulkanisator-herrubberaar, de controleur van het uitlijnen en de magazijnier.

Geschoolde arbeider – niveau D

De werkmans die gewoonlijk vakwerk uitvoert waarvoor de kennis van een vak vereist is, verhoogd door enkele jaren ondervinding en zo mogelijk door een theoretische vorming. Hij is ertoe gedwongen sommige werken zelfstandig uit te voeren en eventueel een werkmans van een lagere categorie met zijn richtlijnen bij te staan. Hij moet in zijn specialisatie de bestanddelen van een bestek in tijd en grondstoffen kunnen leveren. Worden onder meer in deze categorie ingedeeld: de mecanici, de electricien, de gereedschapswerker, de plaatbewerker, de lasser, de kitaanbrenger, de pistoolschilder, de bijwerker, de bekleeder en de magazijnier.

Buiten categorie

De werkmans die gewoonlijk volledig zelfstandig kwaliteitswerk uitvoert, waarvoor een hoge graad van vak-kennis vereist is, evenals een ondervinding opgedaan tijdens een jarenlange praktijk en, zo mogelijk,

verhoogd door een theoretische vorming. Hij moet eventueel ploegwerk kunnen organiseren en in zijn specialiteit de bestanddelen van een bestek in tijd en grondstoffen kunnen leveren. Worden onder meer in die categorie ingedeeld: de mecanici buiten categorie, de plaatbewerker buiten categorie, de lasser buiten categorie, de pistoolschilder-kleurmenger, de bekleeder buiten categorie, de proefrijder, de gereedschapswerker buiten categorie en de electricien buiten categorie.

Maaltijdcheques

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2012 betreffende de lonen voor de werknemers van het garagepersoneel tewerkgesteld in de ondernemingen van het goederenvervoer te land voor rekening van derden en/of van goederenbehandeling voor rekening van derden, en tot vaststelling van de patronale bijdrage voor maaltijdcheque en ecocheque, in werking getreden op 1 januari 2011 voor onbepaalde duur; Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 2022 tot invoering van een maaltijdcheque, verhoging van een maaltijdcheque, tot omzetting van de ecocheques voor de arbeiders van het niet-rijdend personeel, met inbegrip van het garagepersoneel, tewerkgesteld in de ondernemingen van het goederenvervoer te land voor rekening van derden en/of van goederenbehandeling voor rekening van derden, in werking getreden op 1 januari 2022 voor onbepaalde duur

Voorafgaand

De collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2012 gaf de werkgever de keuze om vanaf 2012 maaltijdcheques in te voeren met een minimale nominale waarde van € 2,09 (werkgeverstussenkomst € 1, werknemerstussenkomst € 1,09) of om € 250 toe te kennen in de vorm van ecocheques. In ondernemingen waar op 1 januari 2012 reeds maaltijdcheques werden toegekend, en alwaar in 2010 en 2011 ecocheques werden toegekend, werden de maaltijdcheques vanaf 1 januari 2012 verhoogd met € 1 (werkgeversbijdrage).

Vanaf januari 2016

Ondernemingen die op 1 januari 2016 reeds maaltijdcheques toekenden aan

deze categorie van arbeiders, dienden de werkgeversbijdrage te verhogen met € 1/gewerkte dag. Deze verhoging was van toepassing vanaf 1 januari 2016.

Ondernemingen die op 1 januari 2016 geen maaltijdcheques toekenden, maar wel ecocheques toekenden in 2015 aan deze categorie van arbeiders, dienden de koopkrachtverhoging toe te kennen door middel van een toekenning van maaltijdcheques ten bedrage van € 3,22/gewerkte dag (€ 1,09 werknemersbijdrage + € 2,13 werkgeversbijdrage). De maaltijdcheques dienden te worden toegekend vanaf de prestaties in januari 2016. De toekenning van ecocheques verviel in dat geval vanaf kalenderjaar 2016.

Bijgevolg ontvangt het garagepersoneel vanaf 1 januari 2016 maaltijdcheques met een totale zichtwaarde van minstens € 3,09.

Maaltijdcheques dienen te worden toegekend overeenkomstig de bepalingen van artikel 19 bis K.B. 28 november 1969. De werknemer ontvangt in principe 1 maaltijdcheque per effectief gewerkte dag. In de ondernemingen waarin gelijktijdig verschillende arbeidsregelingen van toepassing zijn, kan in een alternatieve telling voorzien worden.

De werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque overeenkomstig de wettelijke voorwaarden, is niet onderworpen aan sociale bijdragen en is een voor de werknemer vrijgesteld sociaal voordeel. De werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheque is fiscaal slechts aftrekbaar ten belope van maximaal € 2 per toegekende maaltijdcheque.

Anciënniteitstoeslag (01.01.2024)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2012 betreffende de lonen voor de werknemers van het garagepersoneel tewerkgesteld in de ondernemingen van het goederenvervoer te land voor rekening van derden en/of van goederenbehandeling voor rekening van derden, en tot vaststelling van de patronale bijdrage voor maaltijdcheque en ecocheque, in werking getreden op 1 januari 2011 voor onbepaalde duur; Collectieve

arbeidsovereenkomst van 21 december 2023 betreffende de aanpassing van de lonen en vergoedingen aan de index op 1 januari 2024, in werking getreden op 1 januari 2024 voor onbepaalde duur

Aan het garagepersoneel met 1 jaar ononderbroken dienst in het bedrijf wordt een anciënniteitstoeslag betaald. De toeslag wordt door de werkgever betaald aan 100 % voor alle arbeidsuren en wachturen, en bedraagt € 0,0655 per uur.

De anciënniteitstoeslag wordt betaald vanaf de maand waarin de vereiste anciënniteit in de onderneming bereikt wordt. De anciënniteitstoeslag staat apart vermeld op de loonstrook, daar zij beschouwd wordt als een apart deel van de bezoldiging.

Ploegenpremie

Er is sectoraal geen premie voorzien voor ploegenarbeid voor het garagepersoneel.

Toeslag nachtarbeid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2007 tot vaststelling van een financiële vergoeding voor nachtarbeid voor de leden van het niet-rijdend personeel tewerkgesteld in de ondernemingen van het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en/of van de goederenbehandeling voor rekening van derden, in werking getreden op 1 juli 2007 voor onbepaalde duur

De financiële premie voor nachtarbeid wordt vastgesteld op 12,5% van het barema-uurloon.

De werklieden hebben recht op een financiële vergoeding voor nachtarbeid, en dit voor alle gewerkte nachten van de kalendermaand, indien zij:

- hetzij in de loop van een kalendermaand gedurende minimum 5 opeenvolgende werkdagen tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling met nachtprestaties;
- hetzij tewerkgesteld zijn in een gestructureerd ploegenstelsel. In dit geval wordt deze financiële vergoeding enkel toegekend aan de werknemers wiens arbeid nachtprestaties omvat.

Onder “nachtprestaties” worden verstaan de prestaties tussen 20 uur en 6 uur. Bovendien moeten deze werklieden tussen 20 uur en 6 uur meer dan vijf uren arbeids- en/of wachttijd gepresteerd hebben.

Toeslag zon- en feestdagen

Er is sectoraal geen toeslag voorzien voor arbeid op zon- en feestdagen.

Stand-by vergoeding (01.01.2024)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 2022 betreffende de vergoedingen bij stand-by regeling voor de werknemers van het garagepersoneel tewerkgesteld in de ondernemingen behorend tot het paritair subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden, in werking getreden op 1 februari 2022 voor onbepaalde duur; Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2023 betreffende de aanpassing van de lonen en vergoedingen aan de index op 1 januari 2024, in werking getreden op 1 januari 2024 voor onbepaalde duur

De stand-by periode is de periode gedurende dewelke de werknemer buiten zijn normale arbeidstijd en na voorafgaand akkoord van zijn werkgever, niet aanwezig hoeft te zijn op de werkplek maar beschikbaar blijft om gevolg te kunnen geven aan eventuele oproepen voor dringende interventies.

Vanaf 1 februari 2022 zal een stand-by-vergoeding toegekend worden van € 1,7835 per uur stand-by. Gunstiger regelingen op bedrijfsniveau blijven echter behouden.

Indien de werknemer die een stand-by-dienst verricht effectief een oproep krijgt en daardoor moet worden ingezet, ontvangt hij het effectief verschuldigde loon (inclusief eventuele verplaatsings- en andere vergoedingen) voor de geleverde prestaties.

Zowel voor het loon als voor de berekening van de arbeidsduur wordt de effectief gewerkte tijd meegeteld als arbeidstijd. Indien de normale grenzen van de arbeidsduur worden overschreden omdat de werknemer arbeid presteert ingevolge een op-

roep, dan dient het normale overloon betaald te worden.

Aan het begin van elke maand wordt de lijst van de werknemers die in een stand-by-systeem kunnen ingezet worden, meegedeeld aan de vakbondsafvaardiging. Indien in de onderneming geen vakbondsafvaardiging bestaat wordt de lijst bekend gemaakt aan het voltallige garagepersoneel.

De werknemers die op voornoemde lijst vermeld staan, genieten automatisch de stand-by vergoeding voor de voorziene stand-by-prestaties, behoudens voor de periodes of dagen waarop hun arbeidsovereenkomst geschorst is. Wie door onvoorziene omstandigheden een werknemer vermeld op de lijst dient te vervangen, ontvangt dezelfde vergoedingen en voordelen voor de periode waarin hij stand-by was. De werknemer die vervangen wordt, heeft geen recht op de vergoeding.

De werknemer treedt op vrijwillige basis toe tot het stand-by-systeem maar is verplicht gevolg te geven aan de oproepen indien hij volgens het werkrooster een stand-by-dienst dient te verrichten.

De uurroosters van de stand-by-diensten en de frequentie waarmee de werknemers in een stand-by-dienst kunnen ingeroosterd worden, worden op ondernemingsvlak vastgelegd. Voor ondernemingen met syndicale delegatie gebeurt dit in een collectieve arbeidsovereenkomst die dient ondertekend te worden door de vertegenwoordiging van de representatieve vakbondsorganisaties binnen de onderneming, voor ondernemingen zonder syndicale delegatie gebeurt dit door middel van de procedure wijziging arbeidsreglement.

Overloon

Indien overloon verschuldigd is dan bedraagt dit 50% van het basisuurloon. Het overloon verschuldigd voor prestaties geleverd op zon- en feestdagen bedraagt 100%.

Niet-rijdend personeel

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2023 betreffende de aanpassing van de lonen en vergoedingen aan de index op 1 januari 2024, in werking getreden op 1 januari 2024 voor onbepaalde duur

Hieronder worden de loonvoorwaarden besproken van het niet-rijdend personeel, met uitzondering van het garagepersoneel.

Klasse	Functie	38 u effectief	39u met 6 dagen betaalde inhaalrust
1	Magazijnmedewerker type 1	14,7845	14,4045
2	Klusjesman (m/v)	15,4725	15,0745
2	Magazijnmedewerker type 2	15,4725	15,0745
2	Magazijnmedewerker type 3	15,4725	15,0745
2	Magazijnmedewerker type 5	15,4725	15,0745
2	Schoonmaker	15,4725	15,0745
3	Magazijnmedewerker type 4	15,8765	15,4715
3	Magazijnmedewerker type 6	15,8765	15,4715
3	Magazijnmedewerker type 7	15,8765	15,4715
4	Magazijnmedewerker type 8	16,2825	15,8650
4	Superviserende magazijnfunctie type 1	16,2825	15,8650
5	Kwaliteitscontrole	16,6895	16,2620
5	Superviserende magazijnfunctie type 2	16,6895	16,2620
6	Superviserende magazijnfunctie type 3	17,0335	16,5965
8	Superviserende magazijnfunctie type 4	17,3785	16,9330

Functiebeschrijvingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2006 betreffende de functieclassificatie van het niet-rijdend personeel in de ondernemingen van het goederenvervoer en van de goederenbehandeling voor rekening van derden.

Magazijnmedewerker

Op basis van bedrijfsbezoeken en interviews werd vastgesteld dat er binnen de sector van goederenvervoer en logistiek een grote verscheidenheid be-

staat in de manier waarop het werk binnen het magazijn georganiseerd wordt.

Dit heeft tot gevolg dat wanneer we sectoroverkoepelend kijken, we verschillende types en niveaus terugvinden die vaak een zelfde benaming krijgen. Er bestaan met andere woorden veel verschillende magazijnmedewerkers. Om deze veelheid aan types magazijnmedewerkers te kunnen bevatten, werden 3 factoren geïdentificeerd die aangeven op welke aspecten magazijnmedewerkers van elkaar kunnen verschillen.

Deze 3 factoren zijn:

1. De moeilijkheidsgraad van de gebruikte hulpmiddelen (hoog of laag)
2. De mate van het benodigde inzicht in de magazijnwerking (breed of smal)
3. De diversiteit van de taken die moeten worden uitgevoerd (talrijk of beperkt)

Een definitie en meer uitleg bij deze factoren vind je hierna.

Magazijn- medewerker	Diversiteit van de taken			
	BEPERKT: de functie voert in het algemeen slechts 1 van de beschreven kernactiviteiten uit.		TALRIJK: de functie combineert meerdere kernactiviteiten en is multi-inzetbaar voor alle operationele magazijntaken.	
	Mate van benodigde inzicht in de magazijnwerking			
Moeijelijkheidsgraad van de gebruikte hulpmiddelen	SMAL: het correct uitvoeren van de activiteiten vereist geen inzicht in de andere activiteiten van het magazijn.	BREED: de magazijnmedewerker heeft inzicht in de totale werking van het magazijn en de aaneensluiting van de verschillende processen op elkaar.	SMAL: het correct uitvoeren van de activiteiten vereist geen inzicht in de andere activiteiten van het magazijn.	BREED: de magazijnmedewerker heeft inzicht in de totale werking van het magazijn en de aaneensluiting van de verschillende processen op elkaar.
LAAG: eenvoudige hulpmiddelen zijn hulpmiddelen waarvan het gebruik duidelijk is zonder formele opleiding en die geen training op de werkvloer vereisen, een korte mondelinge toelichting volstaat, het veilig gebruik is snel aan geleerd.	TYPE 1	TYPE 2	TYPE 3	TYPE 4
HOOG: de functie maakt gebruik van hulpmiddelen waarvan het gebruik moet worden aangeleerd aan de hand van een formele opleiding en training op de werkvloer.	TYPE 5	TYPE 6	TYPE 7	TYPE 8

Superviserende magazijnfunctie

Leidinggevend over			
EÉN PLOEG ARBEIDERS: de functie stuurt een ploeg van magazijnmedewerkers aan. Doorgaans zijn er meerdere ploegen die elk worden aangestuurd door een ploegbaas. De verschillende ploegbazen worden op hun beurt aangestuurd door een hoofdmagazijnier die zelf geen uitvoerende taken meer heeft. Deze functie is op de werkvloer dus NIET de hoogste in de hiërarchie.		TOTALITEIT VAN DE ARBEIDERS IN HET MAGAZIJN: de functie stuurt alle magazijnmedewerkers (inclusief ploegbazen) in het magazijn aan. Hij rapporteert rechtstreeks aan de verantwoordelijke van het magazijn op managementniveau (bv. logistiek manager, algemeen directeur). Deze functie is op de werkvloer de hoogste in de hiërarchie.	
Grootte van de ploeg		Grootte van het magazijn	
KLEIN: de ploeg bestaat uit +/- 5 mensen.	TYPE 1	KLEIN: in het magazijn werken 5 tot 10 mensen die niet zijn onderverdeeld in ploegen en/of het magazijn is weinig geautomatiseerd.	TYPE 3
GROOT: de ploeg bestaat uit +/- 15 mensen.	TYPE 2	GROOT: in het magazijn werken 25 mensen of meer die zijn onderverdeeld in verschillende ploegen en/of het magazijn is sterk geautomatiseerd.	TYPE 4

De combinatie van deze factoren geeft 8 verschillende types die worden weergegeven in de eerste tabel hiernaast. Elk type heeft zijn plaats in de classificatie.

Functiebeschrijving Magazijnmedewerker

Doel van de functie

Uitvoeren van het volledige proces of delen van het proces van goederenbehandeling (gaande van de ontvangst van goederen tot het verzenden ervan) teneinde het opgedragen werk binnen het vooropgestelde tijdschema en volgens de voorgeschreven kwaliteitseisen te verwerken.

Context/Omgeving

- Alle activiteiten van de functie goederenbehandelaar kunnen worden ondergebracht in 1 van de volgende processtappen: goederenontvangst, intern transport, samenstellen van bestellingen (order picking), verpakken van goederen (packing), bewerken van goederen (handling vb. added value services), goederenverzending.
- De activiteiten van de magazijnmedewerker zijn grotendeels routinematige taken m.a.w.: de handelingen die moeten worden uitgevoerd zijn steeds dezelfde en keren per uur verschillende keren terug en indien zich een probleem voordoet, is er duidelijk bepaald en aangeleerd welke instructies te volgen (vb. melden aan de ploegbaas).

Kernactiviteiten

1. Goederenontvangst;
2. Intern transport;
3. Samenstellen van bestellingen en verpakken (order picking & packing);
4. Bewerken van goederen (Handling);
5. Goederenverzending;
6. Onderhoud van de eigen werkplek;
7. Kwaliteitszorg;
8. Veiligheid;
9. Afhankelijk van de dagelijkse

werkverdeling, kan deze functie ook worden ingezet in een andere functie op de vloer of nevenactiviteiten uitvoeren.

Typisch Profiel/Vaardigheden

Geen magazijnervaring vereist, in staat om fysieke arbeid te verrichten en instructies te begrijpen, nauwkeurig en correct kunnen werken, oog voor orde, netheid en veiligheid en flexibel zijn.

Superviserende magazijnfunctie

Op basis van bedrijfsbezoeken en interviews werd vastgesteld dat er verschillende benamingen gebruikt worden voor gelijkaardige functies. Zo spreekt men van ploegbaas, magazijnchef, assistent van de hoofdmagazijnier, magazijnier en hoofdmagazijnier.

Het al dan niet aanwezig zijn van deze functies binnen een magazijn en de gebruikte benaming is afhankelijk van het aantal aan te sturen mensen, grootte van het magazijn en de organisatiewijze. Ook hier vinden we dus verschillende niveaus en types terug.

De belangrijkste factor waarop de functies in hoofdzaak kunnen verschillen is het leidinggevende aspect namelijk: stuurt de functie alle magazijnmedewerkers (inclusief ploegbazen) aan of stuurt de functie een ploeg van medewerkers aan en wordt ze op haar beurt aangestuurd door een hoofdmagazijnier.

Indien de functie een ploeg aanstuurt dan kan de grootte van de ploeg verschillen van organisatie tot organisatie. Indien de functie alle magazijnmedewerkers aanstuurt dan is een belangrijk verschil tussen de organisaties de grootte van het magazijn. Een definitie en meer uitleg bij deze factoren vind je in de tweede tabel hiernaast.

De combinatie van deze factoren geeft 4 verschillende types die worden weergegeven in de onderstaande tabel. Elk type heeft zijn plaats in de classificatie.

Een algemene beschrijving van de taken van een superviserende functie

binnen het magazijn is hier ook terug te vinden.

Doel van de functie

Verzekeren van de dagdagelijkse operationele activiteiten in het magazijn via het coördineren van magazijnmedewerkers (al dan niet allemaal) en het coördineren van de magazijnwerking teneinde te garanderen dat het opgedragen werk binnen het vooropgestelde tijdschema volgens de voorgeschreven kwaliteitseisen verwerkt wordt.

Context/Omgeving

- De functie werkt zelfstandig en is polyvalent.
- De functie heeft een diep inzicht in de totale werking van het magazijn, de samenhang van de verschillende processen en de impact van de activiteiten onder zijn verantwoordelijkheid op de werking van het magazijn.
- De functie maakt gebruik van hulpmiddelen waarvan het gebruik moet worden aangeleerd aan de hand van een formele opleiding en training op de werkvloer. Het correct toepassen van het hulpmiddel vereist inzicht in de werking ervan en vereist interpretatie van gegevens of omstandigheden (vb. heftruck, reachtruck, bepaalde computerapplicaties zoals software pakketten voor magazijnbeheer en geautomatiseerde systemen,...).

Kernactiviteiten van toepassing op alle superviserende magazijnfuncties

1. Administratie;
2. Kwaliteitszorg;
3. Veiligheid;
4. Onderhoud van de werkplek en/of magazijn.

Bijkomende Kernactiviteit Specifiek voor type 1 & 2 (aansturen van een ploeg)

1. Coördinatie ploeg van magazijnmedewerkers;
2. Rapporteren.

**Bijkomende Kernactiviteiten
Specifiek voor type 3 (hoofd van
een klein magazijn)**

1. Coördinatie van alle magazijnmedewerkers;
2. Coördinatie magazijnwerkzaamheden;
3. Verbetering magazijnwerking;
4. Rapporteren.

**Bijkomende Kernactiviteiten
Specifiek voor type 4 (hoofd van
een groot magazijn)**

1. Coördinatie ploegbazen;
2. Coördinatie magazijnwerkzaamheden;
3. Verbetering magazijnwerking;
4. Rapporteren.

Typisch Profiel/Vaardigheden

Meerdere jaren magazijnervaring, leidinggevende vaardigheden, heftruck en/of reachtruck opleiding (goed en veilig een heftruck/reachtruck kunnen besturen), motorisch vermogen en ruimtelijk inzicht is cruciaal, diep inzicht in de werking en samenhang van het volledige magazijn, communicatief, kunnen uitleggen van basisboodschappen vb. aan chauffeurs en stressbestendig.

Kwaliteitscontroleur

Doel van de functie

Organiseren en uitvoeren van diverse operationele inspecties teneinde de kwaliteit van de activiteiten en eventueel gestockeerde goederen in de verschillende stadia van de goederenbehandeling te controleren en op basis hiervan input te geven voor verbeteringen.

Context/Omgeving

- De kwaliteitscontroleur heeft een diep inzicht in de totale werking van het magazijn, de samenhang van de verschillende processen en de werking en activiteiten van het bedrijf in het algemeen.
- Deze functie is op de hoogte van alle kwaliteitsvoorschriften die gel-

den in het bedrijf en die opgelegd zijn door het hoofdkantoor.

- Deze functie is op de hoogte van wettelijke richtlijnen en bepalingen vb. over manier van verpakken van bepaalde goederen.
- De functie werkt zelfstandig, organiseert zelf zijn activiteiten en coördineert deze met de verschillende diensten.

Kernactiviteiten

1. Uitvoeren van spotchecks op de kwaliteit van het geleverde werk.
2. Organiseren en uitvoeren van interne controles.
3. Organiseren en uitvoeren van bijzondere stocktellingen en controles.
4. Deelnemen aan kwaliteitsbesprekingen met de betrokken teams/personen over de oorzaken van de vastgestelde tekortkomingen teneinde zijn/haar interpretatie hierop te kunnen geven en voorstellen te doen ter verbetering.
5. Opmaken van verslagen over de uitgevoerde controles, testen en resultaten hiervan.
6. Verzamelen van het nodige bewijsmateriaal bij vaststelling van schade aan inkomende goederen om schadedossiers te vermijden.
7. Onderzoeken van klachten vb. i.v.m. schade aan verpakking van verzonden goederen, verkeerde inhoud van verzonden dozen,...
8. Op basis van vaststellingen, voorstellen doen ter verbetering van de magazijnorganisatie.

Typisch Profiel/Vaardigheden

Meerdere jaren magazijnervaring, kan werken met PC, Internet, e-mail, ..., diep inzicht in de volledige werking en samenhang van het magazijn, zeer accuraat en nauwkeurig en goede communicatievaardigheden.

Klusjesman

Doel van de functie

Op basis van duidelijk omschreven werkopdrachten, uitvoeren van eenvoudige vooral manuele taken i.v.m.

onderhoudswerken aan gebouwen en infrastructuur.

Context/Omgeving

- Deze functie moet een beperkt aantal permanente werkinstructies en regels kunnen begrijpen en toepassen en eenvoudige werkgereedschappen hanteren.
- Deze functie voert vooral manuele handelingen uit die een fysieke handigheid vereisen en op korte tijd kunnen aangeleerd worden.
- Deze functie kan ingezet worden binnen verschillende werkplaatsen/afdelingen.
- De functie beoogt het onderhouden van de infrastructuur en staat los van de magazijnactiviteiten en slaat o.a. op lampen vervangen, schilderen,...

Kernactiviteiten

1. Op zelfstandige wijze, uitvoeren van specifieke opdrachten op basis van instructies betreffende WAT moet worden gedaan, HOE dit te doen is volledig vrij te bepalen door de functie.
2. Verrichten van vooral eenvoudige manuele handelingen zoals plaatsen, monteren, herstellen, hangen, verhuizen, e.d.
3. Uitvoeren van werkvoorbereidingen zoals het verzamelen van het materiaal, het transport naar de werkplek en het treffen van de nodige schikkingen (vb. afbakeringen, afscherming, ...) om het werk te kunnen beginnen.
4. Opruimen van de werkplek in propere en veilige staat, na het beëindigen van het werk.
5. Gebruiken van een aantal "klassieke" handgereedschappen (vb. boormachine, zaagmachine, schroevendraaiers,...).
6. Onmiddellijk signaleren van elk probleem aan zijn chef.
7. Uitvoeren van een eenvoudige (meestal korte schriftelijke aantekeningen) rapporteringadministratie.
8. Kennen en toepassen van de veiligheidsvoorschriften.

Typisch Profiel/Vaardigheden

Geen ervaring vereist, in staat om fysieke arbeid te verrichten en eenvoudige instructies te begrijpen, "Plan trekker" zijn, nauwkeurig en correct kunnen werken en oog voor orde, netheid en veiligheid.

Schoonmaker**Doel van de functie**

Schoonmaken van kantoren en/of magazijn waar netheid en hygiëne zeker vereist zijn en dit volgens een vast stramien.

Context/Omgeving

- De functie werkt met gebruikelijke huishoud- en reinigingsmiddelen.
- De functie reinigt/onderhoudt niet voor het bedrijf belangrijke apparatuur, zoals testapparatuur, servers, gesofisticeerde instrumenten,...
- De functie kan werken aan de hand van onderhoudsmachines vb. machine vloerreiniging.

Kernactiviteiten

1. Afstoffen van meubilair, stofzuigen, reinigen van tapijten, schrobben van vloeren en wanden al dan niet machinaal.
2. Reinigen van kleedkamers, WC's, douches.
3. Zorgen voor voldoende voorraad en de goede staat van de schoonmaakmiddelen, zo nodig bijbestellen in het magazijn.
4. Vervangen van handdoeken en aanvullen van toiletpapier, zeep en ontsmettingsmiddel.
5. Leegmaken van vuilbakken en verwijderen van afval volgens de afspraken.
6. Signaleren van tekorten en andere vastgestelde onregelmatigheden aan de chef.
7. Afhankelijk van de dagelijkse werkverdeling, kan deze functie ook worden ingezet in een andere functie op de vloer of nevenactiviteiten uitvoeren vb. koffie zetten, vergaderzaal klaarmaken, ...

Typisch Profiel/Vaardigheden

Geen ervaring vereist, in staat om fysieke arbeid te verrichten en eenvoudige instructies te begrijpen en nauwkeurig en correct kunnen werken met oog voor orde, netheid en veiligheid.

Maaltijdcheques of ecocheques

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 2022 tot invoering van een maaltijdcheque, verhoging van een maaltijdcheque, tot omzetting van de ecocheques voor de arbeiders van het niet-rijdend personeel, met inbegrip van het garagepersoneel, tewerkgesteld in de ondernemingen van het goederenvervoer te land voor rekening van derden en/of van goederenbehandeling voor rekening van derden, in werking getreden op 1 januari 2022 voor onbepaalde duur

Naargelang de situatie in de onderneming zullen er maaltijdcheques of ecocheques worden toegekend.

Voorafgaand

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 oktober 2009 tot invoering of verhoging van de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheques en/of tot invoering van ecocheques voor de arbeiders van het niet-rijdend personeel, uitgezonderd het garagepersoneel, tewerkgesteld in de ondernemingen van het goederenvervoer te land voor rekening van derden en/of van goederenbehandeling voor rekening van derden, en tot vaststelling van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque en/of ecocheque, in werking getreden op 1 januari 2009 voor onbepaalde duur, met uitzondering van het voordeel van de ecocheques die slechts éénmalig werden toegekend in 2009 en 2010

Ondernemingen met 10 of meer arbeiders niet-rijdend personeel op 30 juni 2009

Indien in ondernemingen met 10 of meer arbeiders niet-rijdend personeel, met uitzondering van het garagepersoneel, op 30 juni 2009 reeds maaltijdcheques werden toegekend, werd de werkgeversbijdrage vanaf 1 januari 2010 verhoogd met € 1.

Indien in deze ondernemingen op 30 juni 2009 nog geen maaltijdcheques werden toegekend, werd op 1 januari 2010 een maaltijdcheque ingevoerd

met een minimale zichtwaarde van € 2,09, waarbij de tussenkomst van de werkgever minimum € 1 bedraagt en de tussenkomst van de werknemer minimum € 1,09.

De betrokken ondernemingen konden echter afwijken van de invoering van de maaltijdcheque door op 1 december 2009 aan de betrokken arbeiders een ecocheque toe te kennen van € 125 en op 1 december 2010 van € 250. De verplichte toekenning van de ecocheques werd enkel voorzien in 2009 en 2010. Het betrof geen terugkerend voordeel.

Ondernemingen met minder dan 10 arbeiders niet-rijdend personeel op 30 juni 2009

Indien in ondernemingen met minder dan 10 arbeiders niet-rijdend personeel, met uitzondering van het garagepersoneel, er op 30 juni 2009 reeds maaltijdcheques werden toegekend aan de betrokken arbeiders, diende de werkgeversbijdrage vanaf 1 januari 2010 verhoogd te worden met € 1.

Indien in deze ondernemingen op 30 juni 2009 nog geen maaltijdcheques werden toegekend, diende op 1 december 2009 een ecocheque te worden gegeven van € 125 en op 1 december 2010 van € 250.

De ondernemingen konden echter afwijken van de toekenning van de ecocheque door vanaf 1 januari 2010 een maaltijdcheque te voorzien waarvan de nominale waarde minimum € 2,09 bedroeg (werkgeverstussenkomst € 1 - werknemerstussenkomst € 1,09).

De verplichte toekenning van de ecocheques werd enkel voorzien in 2009 en 2010. Het betrof geen terugkerend voordeel.

Maaltijdcheques

Ondernemingen die op 1 januari 2016 reeds maaltijdcheques toekenden aan deze categorie van arbeiders, dienden de werkgeversbijdrage te verhogen met € 1/gewerkte dag. Deze verhoging was van toepassing vanaf 1 januari 2016.

Ondernemingen die op 1 januari 2016 geen maaltijdcheques toekenden, maar wel ecocheques toekenden in 2015 aan deze categorie van arbeiders, dienden de koopkrachtverhoging toe te kennen door middel van de toekenning van maaltijdcheques ten bedrage van € 3,22 /gewerkte dag (€ 1,09 werknemersbijdrage + € 2,13 werkgeversbijdrage). De maaltijdcheques dienden te worden toegekend vanaf de prestaties in januari 2016. De toekenning van ecocheques verviel in dat geval vanaf kalenderjaar 2016.

Maaltijdcheques dienen te worden toegekend overeenkomstig de bepalingen van artikel 19 bis K.B. 28 november 1969. De werknemer ontvangt in principe 1 maaltijdcheque per effectief gewerkte dag. In de ondernemingen waarin gelijktijdig verschillende arbeidsregelingen van toepassing zijn, kan in een alternatieve telling voorzien worden.

De werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque overeenkomstig de wettelijke voorwaarden, is niet onderworpen aan sociale bijdragen en is een voor de werknemer vrijgesteld sociaal voordeel. De werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheque is fiscaal slechts aftrekbaar ten belope van € 2 per toegekende maaltijdcheque.

Ecocheques

Ondernemingen die op 1 januari 2016 geen maaltijdcheques en geen ecocheques toekenden aan deze categorie van werknemers, dienden vanaf 1 januari 2016 jaarlijks ecocheques toe te kennen voor een bedrag van € 200.

De toekenning gebeurt conform cao nr. 98. Er wordt rekening gehouden met:

- het aantal dagen waarvoor de betrokken werknemers loon hebben ontvangen;
- het aantal dagen tijdens welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst ingevolge artikel 28, 1° Arbeidsovereenkomstenwet;
- en volgende gelijkstellingen:
 - de dagen moederschapsverlof als bedoeld in artikel 39 Ar-

beidswet;

- de dagen arbeidsongeschiktheid gedekt door het gewaarsborgd maandloon.

De ecocheques worden toegekend pro rata de arbeidsduur van de betrokken arbeider. De toekenning gebeurt eveneens pro rata voor de arbeiders die in de loop van de referentieperiode in dienst zijn getreden, of de onderneming hebben verlaten.

De ecocheque wordt op naam van de arbeider afgeleverd. Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens voorkomen op de individuele rekening.

Ondernemingen die ecocheques moeten toekennen, kunnen opteren om deze ecocheques te vervangen door maaltijdcheques.

Ondernemingen met syndicale afvaardiging sluiten hierover een ondernemingscao. Ondernemingen zonder syndicale afvaardiging sluiten hierover een individuele overeenkomst met de betrokken werknemers.

Anciënniteitstoelage (01.01.2024)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 september 2011 betreffende de anciënniteitstoelage voor het rijdend en het niet-rijdend personeel tewerkgesteld in de ondernemingen van het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en/of van de goederenbehandeling voor rekening van derden, in werking getreden op 1 januari 2012 voor onbepaalde duur; Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2023 betreffende de aanpassing van de lonen en vergoedingen aan de index op 1 januari 2024, in werking getreden op 1 januari 2024 voor onbepaalde duur

De werkgever betaalt een anciënniteitstoelage aan 100% voor alle arbeidsuren en wachturen aan de werknemers die zonder onderbreking een aantal jaren dienst hebben binnen zijn bedrijf.

De toeslag bedraagt:

- € 0,0655 na 1 jaar dienst;
- € 0,1335 na 3 jaar dienst;
- € 0,2015 na 5 jaar dienst;

- € 0,2695 na 8 jaar dienst;
- € 0,3375 na 10 jaar dienst;
- € 0,4055 na 15 jaar dienst;
- € 0,4735 na 20 jaar dienst.

De anciënniteitstoelage wordt betaald vanaf de maand waarin de vereiste anciënniteit in de onderneming bereikt wordt. De anciënniteitstoelage staat apart vermeld op de loonstrook, daar zij beschouwd wordt als een apart deel van de bezoldiging.

Ploegenpremie

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van een ploegenpremie voor het niet-rijdend personeel in de subsectoren van het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en/of van de goederenbehandeling voor rekening van derden, in werking getreden op 1 juli 2007 voor onbepaalde duur; Protocolakkoord 2021-2022 van 7 oktober 2021

De ploegenpremie bedraagt 7,5% van het barema- uurloon per effectief gepresteerd uur.

Indien in de onderneming met meer dan één uurrooster wordt gewerkt, hebben de werklieden waarvan het normale uurrooster aanvangt voor 7 uur of eindigt na 19 uur, recht op de ploegenpremie. De toepasselijke uurroosters dienen in het arbeidsreglement van de onderneming opgenomen te zijn.

De ploegenpremie is niet cumuleerbaar met de financiële vergoeding voor nachtarbeid.

Toeslag nachtarbeid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2007 tot vaststelling van een financiële vergoeding voor nachtarbeid voor de leden van het niet-rijdend personeel tewerkgesteld in de ondernemingen van het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en/of van de goederenbehandeling voor rekening van derden, in werking getreden op 1 juli 2007 voor onbepaalde duur

De financiële premie voor nachtarbeid wordt vastgesteld op 12,5% van het barema- uurloon.

De werklieden hebben recht op een financiële vergoeding voor nachtarbeid, en dit voor alle gewerkte nachten van de kalendermaand, indien zij:

- hetzij in de loop van een kalendermaand gedurende minimum 5 opeenvolgende werkdagen tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling met nachtprestaties;
- hetzij tewerkgesteld zijn in een gestructureerd ploegenstelsel. In dit geval wordt deze financiële vergoeding enkel toegekend aan de werknemers wiens arbeid nachtprestaties omvat.

Onder "nachtprestaties" worden verstaan de prestaties tussen 20 uur en 6 uur. Bovendien moeten deze werklieden tussen 20 uur en 6 uur meer dan vijf uren arbeids- of wachttijd gepresteerd hebben.

Toeslag zon- en feestdagen

Er is sectoraal geen toeslag voorzien voor arbeid op zon- en feestdagen.

Overloon

Indien overloon verschuldigd is, dan bedraagt dit 50% van het basisuurloon. Het overloon verschuldigd voor prestaties geleverd op zon- en feestdagen bedraagt 100%.

Koel- en vriespremie

In het paritair comité wordt momenteel nog een premie onderhandeld voor het niet rijdend personeel die tewerk-

gesteld worden in koelruimten en/of koelwagens, waarbij zij met ingang van 1 januari 2024 recht zouden verkrijgen op een toeslag op hun werkelijk betaald uurloon voor arbeidstijd.

Jongeren en studenten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019 betreffende de tewerkstelling van studenten, in werking getreden op 1 januari 2020 voor onbepaalde duur

Jongeren worden verloond volgens de loonschaal die voor de werklieden van toepassing is in de uitgeoefende functie.

Vanaf 1 januari 2020 wordt het loon voor de werknemers die tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst voor de tewerkstelling van studenten

bepaald op minimum 90% van het uurloon voor de uitgeoefende functie.

Noteer dat het in principe verboden is om jongeren arbeid te laten verrichten welke risicofactoren inhoudt waarvan vermoed kan worden dat jongeren, doordat ze nog niet veel inzicht hebben in veiligheid of onervaren of onvoldoende opgeleid zijn, deze meestal niet beseffen of kunnen voorkomen.

Verlies hierbij o.a. niet uit het oog dat in het kader van de tewerkstelling van

jongeren er een voorafgaandelijke, jaarlijks te herziene risicoanalyse dient te gebeuren, de nodige preventiemaatregelen genomen dienen te worden en de nodige inlichtingen dienen te worden verschaft over de veiligheidsrisico's voor jongeren op het werk. Daarnaast dient er in bepaalde gevallen een voorafgaandelijke gezondheidsbeoordeling te gebeuren.



Gemeenschappelijke bepalingen

Indexatiemechanisme

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 oktober 2017 betreffende het indexmechanisme en de koppeling van de lonen en vergoedingen aan de index in het Paritair Subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden, in werking getreden op 19 oktober 2017 voor onbepaalde duur

De minimumlonen en de reële lonen worden jaarlijks op 1 januari aangepast in functie van de levensduurte. De indexatie van de minimumlonen gebeurt op basis van de reële evolutie van het rekenkundig gemiddelde van de gezondheidsindexcijfer en wordt berekend over de laatste 12 maanden, met als referencijfer het rekenkundig gemiddelde van de afgevlakte gezondheidsindex van de maand november van het voorlaatste jaar en deze van november van het jaar dat de aanpassing voorafgaat. De minimumlonen van november van het voorafgaande jaar worden hiervoor vermenigvuldigd met de coëfficiënt, berekend tot op 4 decimalen. De aldus bekomen nieuwe minimumlonen worden uitgewerkt tot het vijfde decimaal maar na de berekening wordt het vijfde decimaal onmiddellijk weggelaten. Voor de werkelijk betaalde lonen gebeurt de aanpassing met hetzelfde bedrag als het bedrag waarmee de minimumlonen worden aangepast.

De vergoedingen worden op dezelfde manier geïndexeerd.

De sociale partners bevestigen jaarlijks de aldus berekende lonen en vergoedingen in een collectieve arbeidsovereenkomst.

Gebruik dagelijks prestatieblad

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2022 betreffende de koppeling van de lonen van het rijdend personeel aan de functieclassificatie zoals bepaald in de cao van 19 juni 2014 betreffende de functieclassificatie van het rijdend

personeel in de ondernemingen in de subsector voor het goederenvervoer te lande voor rekening van derden en de subsector van de goederenbehandeling voor rekening van derden en betreffende de bepalingen van de arbeidsvoorwaarden voor het rijdend personeel, in werking getreden op 1 januari 2023 voor onbepaalde duur; Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 1999 betreffende het gebruik van het dagelijks prestatieblad voor het niet-rijdend personeel in de subsector van de goederenbehandeling voor rekening van derden en voor het niet-rijdend personeel van de subsector van het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden, in werking getreden op 1 januari 2000 en gesloten voor onbepaalde tijd; Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2020 betreffende de digitalisering van het dagelijks prestatieblad van de werknemers behorende tot het rijdend en het niet-rijdend personeel die in dienst zijn of treden van ondernemingen behorend tot het paritair subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden, in werking getreden op 1 januari 2021 voor onbepaalde duur

Voor de berekening van de bezoldiging, evenals voor de vaststelling van de vergoedingen van de werknemers zijn de contracterende partijen van de arbeidsovereenkomst ertoe gehouden het dagelijks prestatieblad te gebruiken. Dit document wordt door de partijen erkend als het enige instrument naar hetwelk mag teruggegrepen worden ingeval van betwisting van de bezoldiging. Indien het exemplaar getekend is door beide partijen, dan is iedere betwisting ervan onontvankelijk. Betwistingen zijn slechts toegelaten in geval één van de partijen weigert het prestatieblad te ondertekenen. De werkgevers en de werknemers mogen zonder wettige en nauwkeurige reden niet weigeren het voorgelegde prestatieblad te ondertekenen. De bewijslast valt ten laste van de niet ondertekenende partij, en in geval van betwisting bij de werkgever.

Het prestatieblad bevat ten minste volgende rubrieken: de periode met betrekking tot de prestatie, de naam en voornaam van de werknemer, de

door de werknemer uitgeoefende functie, de identificatie van de werkgever, het arbeidsregime, de dag en datum, de effectief gepresteerde arbeidstijd, de effectief gepresteerde beschikbaarheidstijd, de diensttijd, de vergoeding(en), de opmerkingen, handtekening van de werkgever en de werknemer en dat het gebruik van het prestatieblad verplichtend is. De werkgever heeft de verplichting aan zijn werknemers een dagelijks prestatieblad ter beschikking te stellen in tweevoud waarvan één exemplaar voor de werkgever en één exemplaar voor de werknemer bestemd is.

Er werd in de mogelijkheid voorzien om het verplichte dagelijkse prestatieblad digitaal door de werkgever aan de werknemer te kunnen laten bezorgen. De digitalisering en automatisatie van gegevensstromen hebben tot resultaat dat steeds meer werknemers en werkgevers ervoor opteren om de loonbrief digitaal te laten bezorgen.

Belangrijk is te noteren dat er een keuzerecht is, dit in eerste instantie door de werkgever, in tweede instantie door de werknemer.

Werkgevers die gebruik wensen te maken van het digitaal dagelijks prestatieblad, moeten bij de werknemers die in dienst zijn van de onderneming en/of in dienst treden van de onderneming, het mailadres en/of het digitaal platform opvragen waarlangs het digitaal dagelijks prestatieblad kan bezorgd worden.

Iedere werknemer kan er evenwel voor kiezen om geen gebruik te maken van het digitaal dagelijks prestatieblad en kan verzoeken om de verdere fysieke aflevering van het dagelijks prestatieblad.

Het digitaal prestatieblad dient aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- De inhoud van het digitaal prestatieblad moet voldoen aan de bepalingen van art. 16 van de CAO van 27 januari 2005 (opgeheven en vervangen door de cao van 17 november 2022) en aan de bepalingen uit de CAO van 28 september 1999 betreffende het dagelijks prestatieblad voor het niet-rijdend personeel;
- Het digitaal prestatieblad moet door de werkgever of zijn aangestelde uiterlijk bij de aflevering van de loonbrief over dezelfde periode bezorgd worden;
- Het digitaal prestatieblad wordt aan de werknemer bezorgd via een platform dat minstens aan onderstaande voorwaarden voldoet:
 - een melding aan de werknemer wanneer een nieuw digitaal prestatieblad beschikbaar is;
 - de identificatie van de werknemer verloopt via een sluitend systeem, waarbij de inloggegevens op een unieke manier aan de werknemer gekoppeld zijn;
 - een eenvoudige maar sluitende ondertekeningmogelijkheid, via het platform, door de werknemer;
 - een mogelijkheid voor werkgever en werknemer om opmerkingen te formuleren;
 - een systeem van herinnering wanneer de werknemer het prestatieblad nog niet ondertekende binnen 7 dagen na ontvangst.
- Plaatsing van het document op het digitaal platform door de werkgever geldt als ondertekening door de werkgever.
- Het gebruikte platform kan zowel extern als bedrijfseigen zijn. Het platform wordt voor gebruik voorgelegd aan het paritair subcomité, dat zal beslissen of het al dan niet voldoet aan alle voorwaarden die in deze cao worden opgesomd. De beslissing van het paritair subcomité zal door de voorzitter van dit subcomité schriftelijk aan de betrokken onderneming worden overgemaakt.

Feestdagenloon

Klassiek arbeidsregime

Koninklijk besluit van 28 januari 2005 tot vaststelling, met toepassing van artikel 14, § 2, tweede lid van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, van de berekeningswijze van het loon voor de feestdagen van de arbeiders van de ondernemingen van het goederenvervoer over de weg voor rekening van derden en van de goederenbehandeling voor rekening van derden, die onder het Paritair Comité voor het vervoer ressorteren, in werking getreden op 11 februari 2005 voor onbepaalde duur

In de bedrijven die geen nieuwe arbeidsregelingen toepassen, wordt voor het loon voor een niet-gewerkte feestdag het gemiddeld dagloon berekend, en dit volgens de bepalingen van de algemene feestdagwetgeving. Noteer dat het feestdagenloon niet van toepassing is bij de berekening van het bedrag van de verbrekingsvergoeding.

Voor elke feestdag, vervangingsdag of inhaalrustdag voor een gewerkte feestdag heeft de arbeider, die voltijds tewerkgesteld wordt, recht op een loon dat als volgt wordt berekend:

1. Het gemiddelde dagloon wordt bekomen door alle aan R.S.Z. onderworpen loonbestanddelen (alle vormen van loon incl. overloon, vergoeding beschikbaarheidstijd, en alle bruto premies met uitzondering van de eindejaarspremie) voor de laatste zes maanden, met uitzondering van het gelijkgestelde loon, te delen door het aantal bruto bezoldigde dagen (dagen normale werkelijke arbeid + dagen inhaalrust), met uitzondering van de gelijkgestelde dagen. Dit gemiddelde dagloon wordt vermenigvuldigd met het aantal gewerkte dagen in een trimester (65 dagen in een vijfdagenweek, 78 dagen in een zesdagenweek, enz...) en vervolgens gedeeld door 13 weken. Dit levert het gemiddelde weekloon op. Het gemiddelde weekloon wordt gedeeld door 38 uur. Zo

bekomt men het gemiddelde uurloon. Dit gemiddelde uurloon wordt vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren, zoals vermeld in het uurrooster opgenomen in het arbeidsreglement.

2. Indien de arbeider minder dan zes maanden in dienst is, worden, voor de berekening van het gemiddelde dagloon, alle aan R.S.Z. onderworpen loonbestanddelen van de effectieve tewerkstellingsperiode in aanmerking genomen.
3. Indien de arbeider in dienst treedt in de loop van de maand waarin de feestdag valt, wordt het loon voor een feestdag bekomen door het effectieve uurloon te vermenigvuldigen met het aantal verloren arbeidsuren, zoals vermeld in het uurrooster opgenomen in het arbeidsreglement.

Voor elke feestdag, vervangingsdag of inhaalrustdag voor een gewerkte feestdag heeft de arbeider die deeltijds tewerkgesteld wordt, recht op een loon dat als volgt wordt berekend:

1. Het gemiddelde dagloon wordt bekomen door alle aan R.S.Z. onderworpen loonbestanddelen (alle vormen van loon incl. overloon, vergoeding beschikbaarheidstijd, en alle bruto premies met uitzondering van de eindejaarspremie) voor de laatste zes maanden, met uitzondering van het gelijkgestelde loon, te delen door het aantal bruto bezoldigde dagen (dagen normale werkelijke arbeid en dagen inhaalrust), met uitzondering van de gelijkgestelde dagen. Dit gemiddelde dagloon wordt vermenigvuldigd met het aantal gewerkte dagen in een trimester en vervolgens gedeeld door 13 weken. Dit levert het gemiddeld weekloon op. Het gemiddelde weekloon wordt gedeeld door de arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde arbeider, zoals vermeld in zijn/haar arbeidsovereenkomst. Zo bekomt men het gemiddelde

uurloon. Dit gemiddelde uurloon wordt vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren, zoals vermeld in het uurrooster opgenomen in het arbeidsreglement.

2. Indien de arbeider minder dan zes maanden in dienst is, worden, voor de berekening van het gemiddelde dagloon, alle aan R.S.Z. onderworpen loonbestanddelen van de effectieve tewerkstellingsperiode, in aanmerking genomen.
3. Indien de arbeider in dienst treedt in de loop van de maand waarin de feestdag valt, wordt het loon voor een feestdag bekomen door het effectieve uurloon te vermenigvuldigen met het aantal verloren arbeidsuren, zoals vermeld in het uurrooster opgenomen in het arbeidsreglement.

Nieuwe arbeidsregeling

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2005 tot vaststelling van een bijkomende toelage voor een betaalde feestdag voor het personeel tewerkgesteld in de ondernemingen van het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en van de goederenbehandeling voor rekening van derden, gesloten voor onbepaalde tijd, in werking getreden op 1 oktober 2005 voor onbepaalde tijd

De wetgeving op de nieuwe arbeidsregelingen voorziet in een eigen berekeningswijze van het feestdagenloon zonder dat de mogelijkheid bestaat om hiervan af te wijken.

Gelet op het feit dat rechtszekerheid moet geschapen worden om concurrentievervalsingen tussen werkgevers te vermijden en dat een uniforme regeling moet gelden voor alle personeelscategorieën (rijdend personeel, niet-rijdend personeel en garagepersoneel), ongeacht het toegepaste arbeidsregime (klassiek dan wel flexibel), zijn de sociale partners overeengekomen dat voor het feestdagloon een gelijkschakeling dient te gebeuren tussen de werknemers tewerkgesteld in een klassiek arbeidsregime en de werknemers te-

werkgesteld in een flexibel arbeidsregime.

De werknemer tewerkgesteld in een nieuwe arbeidsregeling, heeft recht op het loon voor een feestdag dat gelijk is aan 1/5de of 1/6de van het loon van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer. Er dient geen rekening te worden gehouden met de beschikbaarheidstijd. Het feestdagloon is dus eenvoudigweg 1/5de van 38 uur of 7,6 uur in de vijfdagenweek en 1/6de van 38 uur of 6,3 uur in de zesdagenweek.

Daarnaast heeft de werknemer recht op de betaling van een bijkomende toelage feestdagenloon die bestaat uit het verschil tussen het feestdagloon zoals berekend voor de arbeiders die tewerkgesteld zijn in een klassiek arbeidsregime, en het feestdagloon zoals berekend in een flexibel arbeidsregime.

Vergoeding werkkledij

Codex Welzijn op het werk; Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 mei 1972, in werking getreden op 1 mei 1974 voor onbepaalde duur

Sinds 1 augustus 2023 geldt, naar aanleiding van de publicatie op 5 juli 2023 in het Belgisch Staatsblad van het Koninklijk Besluit van 11 juni 2023 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk (codex) wat de gebruiksvoorwaarden van de werkkledij betreft, volgende regeling inzake onderhoud van werkkledij.

Werknemers mogen in de regel niet zelf hun werkkledij onderhouden, reinigen of herstellen, dat is namelijk een verplichting van de werkgever, uitgezonderd wanneer er een cao wordt gesloten (dit kan op sectorniveau maar ook op ondernemingsniveau), die een premie toekent voor het onderhoud, de reiniging of herstel van deze werkkledij. Bovendien moet er uit de resultaten van de risicoanalyse (op ondernemingsniveau) blijken dat de stoffen waaraan de werknemer wordt blootgesteld tijdens het werk (en die dus ook op de werkkledij kunnen terechtkomen)

geen risico kunnen vormen voor de werknemer, andere personen of het milieu, wanneer hij de werkkledij mee naar huis neemt, en moet de bevoegde preventieadviseur en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) een voorafgaand advies hebben gegeven over de toelating voor de werknemer om zelf zijn werkkledij te onderhouden, reinigen of herstellen en moet de werknemer hiervoor de nodige instructies hebben gekregen.

Wat betreft de reeds in het verleden gesloten algemeen verbindend verklaarde cao's waarin premies werden toegekend voor de reiniging door de werknemers van hun werkkledij: deze cao's blijven alleen geldig op voorwaarde dat de nieuwe regels vermeld in artikel IX.3-4, §3 van de codex worden toegepast, nl. dat:

- er een premie wordt toegekend voor reiniging of herstel van werkkledij, en
- bovendien moet er uit de resultaten van de risicoanalyse (op ondernemingsniveau) blijken dat de stoffen waaraan de werknemer wordt blootgesteld tijdens het werk geen risico kunnen vormen voor de werknemer, andere personen of het milieu wanneer hij de werkkledij mee naar huis neemt, en
- moet de bevoegde preventieadviseur en het CPBW een voorafgaand advies hebben gegeven over de toelating voor de werknemer om zelf zijn werkkledij te reinigen, en
- moet de werknemer de nodige instructies hebben gekregen voor de reiniging.

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst daaromtrent uit 1972 dateert van vóór de toepasselijke reglementering inzake het onderhoud van de werkkledij en bepaalt niet dat uit de risicoanalyse dient te blijken dat de werkkledij geen risico vormt voor de gezondheid van de werknemer en zijn directe omgeving. Bijgevolg kan de werkgever die minder dan 20 personen in dienst heeft, zich niet

kwijten van zijn verplichting door de betaling van € 4,96 per maand.

Indien de werkgever geen werkkledij ter beschikking dient te stellen, dient hij uiteraard ook niet in te staan voor het onderhoud ervan.

Tussenkost in de verplaatsingskosten (01.01.2024)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21.12.2023 tot vaststelling van de werkgeverstussenkost voor het woon-werkverkeer van de werknemers ressorterend onder het Paritair Subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden voor onbepaalde duur.

De werknemer heeft recht op een tussenkost in de verplaatsingskosten.

Openbaar vervoer

Voor de werknemers die gebruik maken van het door de NMBS georganiseerd openbaar vervoer, werd de tussenkost van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs opgetrokken tot 90% van de prijs van de treinkaart in 2de klasse voor de overeenstemmende afstand en vanaf de 1ste kilometer.

Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om een derde-betalersregeling voor het treinvervoer af te sluiten, waarbij de overige 20% door de overheid ten laste wordt genomen, zodat hun werknemers kunnen genieten van kosteloos woon-werkverkeer, dat door de werkgevers kan aangeboden worden zonder bijkomende kosten en via een vereenvoudigde administratieve procedure.

Op basis van deze derdebetalersovereenkomst verbindt de NMBS zich er immers toe om aan de werknemers van de overeenkomstsluitende onderneming gratis valideringsbiljetten te verstrekken. De kosten hiervan worden door de NMBS onmiddellijk ten belope van 80% bij de werkgevers gec recupereerd en voor de overige 20% bij de overheid.

Ook wanneer de werknemer gebruik maakt van een ander gemeenschappelijk openbaar vervoer dan het treinvervoer, werd de werkgeversbijdrage in de prijs van de abonnementen tot 90% van de reële kosten opgetrokken.

Deze bepaling geldt zowel wanneer de prijs in verhouding staat tot de afstand als wanneer de prijs een eenheidsprijs is.

Indien de werknemer gebruik maakt van een combinatie van de trein (2de klasse) en één of meer andere gemeenschappelijke vervoermiddelen, wordt de bijdrage van de werkgever eveneens vastgesteld op 90% van de reële kostprijs.

Deze bepaling geldt zowel wanneer één vervoerbewijs wordt afgeleverd voor het geheel van de afstand (dus zonder dat in dit vervoerbewijs een onderverdeling wordt opgemaakt per gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel) als wanneer meerdere vervoerbewijzen voor het geheel van de afstand worden afgeleverd. In dit laatste geval wordt een opsomming gemaakt van de patronale bijdragen voor elk apart vervoerbewijs.

Indien een treinkaart gecombineerd wordt met een vervoersbewijs van de MIVB is het voor de ondernemingen eveneens mogelijk om een derdebetalersovereenkomst aan te gaan met de NMBS, zonder dat deze ondernemingen ook in dit geval bijkomende kosten moeten betalen en eveneens mits een vereenvoudigde administratieve procedure. De 20% tegemoetkoming van de overheid heeft bijgevolg betrekking op het gedeelte "trein" in 2de klasse en het gedeelte MIVB.

Voor de trajecten van De Lijn of TEC is geen extra tegemoetkoming voorzien door de Overheid.

De bepalingen opgenomen in artikels 7 tot en met 10 van de NAR-cao nr. 19 octies betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers blijven onverminderd gelden.

Privé vervoer

Ook de werknemers die gebruik maken van een privé vervoermiddel om zich te verplaatsen over een afstand van minimum 1 kilometer, hebben ten laste van de werkgever recht op een tussenkost in het woon-werkverkeer.

Behoudens andere afspraken op ondernemingsvlak leggen de werknemers aan hun werkgever een ondertekende verklaring voor waarin zij op eer en geweten het gebruikte private verplaatsingsmiddel (auto, fiets,.....) en de afstand meedelen. Iedere wijziging aan de verplaatsingsmethode wordt zo snel mogelijk en uiterlijk

Tussenkost in de verplaatsingskosten

Trein	90% treinkaart 2e klasse
Gemeenschappelijk openbaar vervoer	90% reële kosten
Gemengd openbaar vervoer	90% reële kosten
Persoonlijk vervoermiddel	vanaf 1 km cfr. tabel sectorcao
(Elektrische) fiets	€ 0,27/km (heen en terug)

<i>Kms</i>	<i>Wekelijkse bijdrage werkgever</i>	<i>Dagbedrag 5-dagenweek</i>	<i>Dagbedrag 6-dagenweek</i>	<i>Maandelijke bijdrage werkgever</i>	<i>3-maandelijke bijdrage werkgever</i>	<i>Jaarlijkse bijdrage werkgever</i>	<i>Werkgevers bijdragen deeltijdsen</i>
1	5,34	0,8301	0,6917	17,99	50,14	178,76	5,89
2	5,34	0,8301	0,6917	17,99	50,14	178,76	5,89
3	5,34	0,8301	0,6917	17,99	50,14	178,76	5,89
4	5,89	0,9005	0,7504	19,51	54,50	195,11	6,87
5	6,76	1,0263	0,8552	22,24	63,22	224,54	8,07
6	7,19	1,0967	0,9139	23,76	66,49	237,62	8,72
7	7,52	1,1671	0,9726	25,29	70,85	252,88	9,37
8	7,96	1,2275	1,0229	26,60	74,12	267,05	9,81
9	8,39	1,3080	1,0900	28,34	78,48	281,22	10,25
10	8,83	1,3583	1,1319	29,43	82,84	295,39	10,68
11	9,37	1,4589	1,2158	31,61	87,20	311,74	11,23
12	9,81	1,5092	1,2577	32,70	91,56	325,91	11,55
13	10,25	1,5595	1,2996	33,79	95,92	343,35	12,10
14	10,68	1,6602	1,3835	35,97	100,28	357,52	12,43
15	11,12	1,7105	1,4254	37,06	103,55	371,69	12,86
16	11,66	1,7859	1,4883	38,70	109,00	388,04	13,19
17	12,10	1,8614	1,5512	40,33	112,27	402,21	13,63
18	12,54	1,9117	1,5931	41,42	116,63	417,47	13,95
19	13,08	2,0123	1,6769	43,60	122,08	433,82	14,39
20	13,52	2,0626	1,7188	44,69	125,35	447,99	14,82
21	13,95	2,1381	1,7817	46,33	129,71	462,16	15,15
22	14,39	2,2135	1,8446	47,96	134,07	478,51	15,59
23	14,93	2,2890	1,9075	49,60	138,43	494,86	16,02
24	15,37	2,3393	1,9494	50,69	142,79	510,12	16,35
25	15,70	2,4399	2,0333	52,87	147,15	525,38	16,68
26	16,35	2,4902	2,0752	53,96	151,51	541,73	17,33
27	16,68	2,5657	2,1381	55,59	155,87	555,90	17,66
28	17,00	2,6663	2,2219	57,77	160,23	571,16	17,99
29	17,66	2,7166	2,2638	58,86	163,50	586,42	18,31
30	17,99	2,7669	2,3058	59,95	167,86	600,59	18,64
31 - 33	18,75	2,9178	2,4315	63,22	176,58	628,93	19,40
34 - 36	20,27	3,1191	2,5992	67,58	188,57	674,71	20,93
37 - 39	21,47	3,3203	2,7669	71,94	201,65	718,31	22,13
40 - 42	22,89	3,5215	2,9346	76,30	213,64	763,00	23,54
43 - 45	24,20	3,7228	3,1023	80,66	226,72	809,87	24,85
46 - 48	25,72	3,9240	3,2700	85,02	238,71	853,47	26,05
49 - 51	26,92	4,1755	3,4796	90,47	251,79	899,25	27,80
52 - 54	27,80	4,3265	3,6054	93,74	260,51	930,86	28,89
55 - 57	28,89	4,4271	3,6892	95,92	268,14	959,20	29,98
58 - 60	29,98	4,5780	3,8150	99,19	277,95	992,99	31,07
61 - 65	31,07	4,7289	3,9408	102,46	288,85	1030,05	32,16
66 - 70	32,70	4,9805	4,1504	107,91	303,02	1082,37	34,34
71 - 75	33,79	5,2320	4,3600	113,36	317,19	1131,42	36,52
76 - 80	35,97	5,4332	4,5277	117,72	330,27	1180,47	37,61
81 - 85	37,06	5,6848	4,7373	123,17	345,53	1232,79	39,79

86 - 90	38,70	5,9363	4,9469	128,62	359,70	1282,93	41,42
91 - 95	40,33	6,1375	5,1146	132,98	373,87	1336,34	43,06
96 - 100	41,42	6,3891	5,3242	138,43	386,95	1383,21	45,24
101 - 105	43,06	6,6406	5,5338	143,88	402,21	1435,53	46,87
106 - 110	44,69	6,8922	5,7435	149,33	416,38	1487,85	47,96
111 - 115	46,33	7,0934	5,9112	153,69	430,55	1536,90	49,60
116 - 120	47,96	7,3449	6,1208	159,14	445,81	1593,58	51,23
121 - 125	49,05	7,5462	6,2885	163,50	459,98	1640,45	53,41
126 - 130	50,69	7,7977	6,4981	168,95	474,15	1691,68	54,50
131 - 135	52,32	8,0492	6,7077	174,40	488,32	1745,09	56,68
136 - 140	53,41	8,3008	6,9173	179,85	502,49	1793,05	56,68
141 - 145	55,59	8,5020	7,0850	184,21	515,57	1841,01	58,86
146 - 150	57,77	8,8038	7,3365	190,75	535,19	1911,86	61,04
151 - 155	57,77	8,9548	7,4623	194,02	542,82	1941,29	-
156 - 160	59,95	9,1560	7,6300	198,38	556,99	1989,25	-
161 - 165	61,04	9,4075	7,8396	203,83	571,16	2037,21	-
166 - 170	62,13	9,6088	8,0073	208,19	584,24	2086,26	-
171 - 175	64,31	9,8603	8,2169	213,64	597,32	2134,22	-
176 - 180	65,40	10,1118	8,4265	219,09	611,49	2182,18	-
181 - 185	67,58	10,2628	8,5523	222,36	624,57	2231,23	-
186 - 190	68,67	10,5143	8,7619	227,81	637,65	2279,19	-
191 - 195	69,76	10,7658	8,9715	233,26	651,82	2327,15	-
196 - ...	71,94	10,9671	9,1392	237,62	664,90	2376,20	-

voor het einde van de desbetreffende maand aan de werkgever meegedeeld. De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of de afgelegde verklaring in overeenstemming is met de werkelijkheid.

De werknemers die gebruik maken van een (elektrische) fiets of speed pedelec om zich naar het werk te verplaatsen hebben vanaf 1 januari 2024 recht op een fietsvergoeding van € 0,27 per km, zowel heen als terug.

Deze vergoeding is enkel verschuldigd voor de dagen dat de medewerker zich effectief met de fiets naar het werk verplaatst.

Voor werknemers die het traject woonplaats-werk met een eigen vervoermiddel maken kan de maandvergoeding, afhankelijk van het aantal kilometers die moeten afgelegd worden, omgezet worden naar een dagbedrag op basis van

volgende formule :

- Maandbedrag voor de corresponderende afstand te vermenigvuldigen met 3 en te delen door 65 (5-dagenweek)
- Maandbedrag voor de corresponderende afstand te vermenigvuldigen met 3 en te delen door 78 (6-dagenweek)

Voor andere voltijdse arbeidsregimes dan de 5- of 6- dagenweek wordt een analoge berekening van het dagbedrag gemaakt door het maandbedrag te vermenigvuldigen met 3 en te delen door het normaal aantal te presteren arbeidsdagen in een periode van drie maanden.

Het aldus bekomen dagbedrag wordt daarna per uitbetalingsperiode vermenigvuldigd met het aantal effectief gewerkte dagen waarvoor het traject woonplaats-werk met een eigen vervoermiddel werd afgelegd.

Gemeenschappelijke bepalingen

Onverminderd de voorgaande bepalingen, blijven gunstigere bepalingen van de verplaatsingskosten woon-werkverkeer op ondernemingsvlak behouden.

Wanneer de werkgever met eigen middelen of door zijn tussenkomst het vervoer van zijn werknemers op een andere wijze kosteloos verzekert, kunnen de werknemers geen aanspraak maken op betaling van de vervoerskosten.

De tussenkomst woon-werkverkeer wordt minstens om de maand betaald.

De bedragen die gelden als tussenkomst in de verplaatsingen 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

De werknemers leggen aan hun werkgever een ondertekende verklaring voor waarin zij op eer en geweten het gebruikte private verplaatsingsmiddel en de afstand meedelen.

bij de aangifte in de personenbelasting, dan is

- bij het gemeenschappelijk openbaar vervoer, de volledige ten lastename door de werkgever vrijgesteld van belasting;
- bij collectief vervoer georganiseerd door de werkgever, een bedrag dat maximum gelijk is aan de prijs van een treinabonnement eerste klas vrijgesteld van belasting;
- bij verplaatsingen met de fiets een bedrag van maximum € 0,35 per kilometer (max 3.500 per jaar) vrijgesteld;
- bij een ander vervoermiddel (auto, moto, ...) een bedrag van maximaal € 490,00 per jaar (inkomsten 2024) vrijgesteld van belasting of een maandelijks vrijstelling in de bedrijfsvoorheffing van € 40,80.

Hospitalisatieverzekering

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2009 betreffende de sectorale hospitalisatieverzekering voor de arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen van het goederenvervoer over de weg voor rekening van derden en van de goederenbehandeling voor rekening van derden en tot vaststelling van de forfaitaire bijdrage verschuldigd aan het Sociaal Fonds Transport en Logistiek ter financiering van deze sectorale hospitalisatieverzekering, in werking getreden op 1 januari 2010 voor onbepaalde tijd; <https://www.sftl.be/arbeiders/hulp-en-bijstand/hospitalisatieverzekering-ag-insurance/>

De werklieden worden aangesloten bij de sectorale hospitalisatiepolis.

Om recht op tussenkomsten van de hospitalisatieverzekering te openen, moeten de arbeiders sedert minstens zes maanden ononderbroken in dienst geweest zijn van één of meerdere werkgevers van de sector.

Bovendien mag de verzekerde tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan het schadegeval niet in het buitenland verbleven hebben gedurende meer dan 3 ononderbroken maanden voor niet professionele doeleinden.

De gewaarborgde dekking van deze hospitalisatieverzekering geldt zowel in het binnenland als in het buitenland.

Het recht op de tussenkomsten eindigt zes maanden na de datum waarop de aangeslotene niet meer als arbeider is aangegeven in de RSZ-categorie 083. Dit is bijvoorbeeld het geval bij ontslag, pensioen, volledige loopbaanonderbreking, volledig tijdskrediet, tenzij ze opnieuw het werk hervatten of opnieuw tewerkgesteld worden als arbeider in een onderneming met RSZ-categorie 083 en dit ten laatste zes maanden na het tijdstip van uitdiensttreding of het begin van de volledige loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

De werknemer heeft het recht in geval van verlies van het voordeel van de collectieve verzekering, deze verzekering individueel voort te zetten. Deze voortzetting wordt toegekend zonder bijkomende medische formaliteiten of wachttijden indien de verzekerde arbeider gedurende de

twee jaren die voorafgaan aan het verlies van het voordeel, ononderbroken aangesloten geweest is bij een of meer opeenvolgende ziekteverzekeringsovereenkomsten, afgesloten bij een verzekeringsonderneming. De premie die bij individuele voortzetting zal moeten worden betaald, is die van het individueel tarief in overeenstemming met zijn leeftijd op het moment van de aansluiting bij de individuele verzekering.

De werkgever dient de werknemer in geval van verlies van dekking, ten laatste 30 dagen na het ontslag of uitdiensttreding uit de onderneming, volgende informatie, schriftelijk of elektronisch, over te maken aan de verzekerde arbeider:

- het precieze tijdstip van het verlies van dekking (= dit is de datum van uitdiensttreding, of de datum van aanvang van het volledig tijdskrediet of de volledige loopbaanonderbreking) vermeerderd met zes maanden, tenzij wedertewerkstelling als arbeider binnen de sector binnen deze periode;
- de mogelijkheid om de verzekering individueel verder te zetten;
- de contactgegevens van de verzekeraar;
- de termijn van dertig dagen waarbinnen de verzekerde arbeider het recht op individuele voortzetting kan uitoefenen.

De specifieke documenten, noodzakelijk voor het naleven van deze verplichting, worden via de website

van het "Sociaal Fonds Transport en Logistiek" ter beschikking gesteld.

Daarnaast heeft de verzekerde de mogelijkheid om individueel een bijkomende premie te betalen tijdens de periode van collectieve dekking. Deze premie moet er voor zorgen dat de verzekerde bij latere voortzetting van zijn waarborg een tarief zal krijgen dat rekening houdt met de leeftijd waarop hij de bijkomende premie is beginnen te betalen. Deze bijkomende premie kan in mindering worden gebracht van het netto-loon van de betrokken arbeiders. De werkgevers verbinden er zich toe de door de verzekeraar ter beschikking gestelde informatie te bezorgen aan alle verzekerde arbeiders en telkens een nieuwe arbeider wordt aangesloten, en deze voor ontvangst te laten tekenen. De specifieke documenten, noodzakelijk voor het naleven van deze verplichting, worden via de website van het "Sociaal Fonds Transport en Logistiek" ter beschikking gesteld.

Het kwartaalbedrag van de maximale forfaitaire patronale bijdrage wordt vastgesteld op € 25.

Het Sociaal Fonds Transport en Logistiek heeft hiertoe een sectorale hospitalisatieverzekering afgesloten bij AG Insurance. Mits het betalen van een bijpremie kan een werkgever zijn arbeiders ook de mogelijkheid bieden tot aansluiting van hun gezinsleden bij de collectieve polis. Ook kan een werkgever een uitbreiding van de dekking voorzien voor de arbeiders die bij hem tewerkgesteld zijn. Het bedrag van de individuele bijdrage kan desgevallend in mindering worden gebracht van het nettoloon van de betrokken arbeiders.

Eindejaarspremie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 november 2015 betreffende de eindejaarspremie, in werking getreden op 1 januari 2015 en gesloten voor onbepaalde tijd; <https://www.sftl.be/werkgevers/premies-en-financiele-tegemoetkomingen-arbeiders/eindejaarspremie/>

De werklieden en werksters genieten van een bruto-eindejaarspremie gelijk aan 5% van de brutolonen aan 100% onderworpen aan de RSZ³ die de werkmans tijdens de referentieperiode verdiend heeft bij één of meerdere werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het vervoer en behoren tot de subsector voor het goederenvervoer te lande voor rekening van derden en/of tot de subsector voor goederenbehandeling voor rekening van derden. De berekening van het bedrag van de eindejaarspremie geschiedt echter enkel op basis van de effectief aangegeven RSZ lonen.

Voor de berekening van de eindejaarspremie, neemt de referentieperiode een aanvang op 1 juli van het jaar voorafgaand aan dit van de uitbetaling en een einde op 30 juni van het uitbetalingsjaar.

De eindejaarspremie wordt door het Sociaal Fonds uitbetaald.

Aanvullend pensioen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 november 2018 betreffende het sectoraal pensioenstelsel, in werking getreden op 1 januari 2019 voor onbepaalde duur; <https://www.sftl.be/arbeiders/premies-financiele-tegemoetkomingen-en-pensioen/sectoraal-aanvullend-pensioen/>

Voor de periode vanaf 1 januari 2019, wordt de bijdrage procentueel vastgesteld op 0,92% van het pensioneerbaar loon. Om te vermijden dat de bijdrage aan het sectoraal pensioenstelsel zou dalen ingevolge de toepassing van de procentuele bijdrage, werd beslist om het resultaat van deze procentuele berekening, toch niet lager vast te stellen dan het bedrag van de forfaitaire bijdrage van € 80 aangepast aan de globale prestatiefactor. De bijdrage wordt per kwartaal door de RSZ geïnd per werknemer die voldoet aan de aansluitingsvoorwaarden.

Het recht op deconnectie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart

2023 betreffende het recht op deconnectie in werking getreden op 1 januari 2023.

Onder het recht op deconnectie verstaan we: het recht van de werknemer om niet ingelogd te zijn op zijn persoonlijke en professionele digitale tools buiten de overeengekomen werkuren. Onder "werkuren" verstaan we alle periodes tijdens dewelke de werknemer ter beschikking staat van de werkgever. De werknemer is o.m. niet verplicht kennis te nemen van mails die aan hem gericht zouden zijn en/of erop te antwoorden buiten de normale werkuren, tijdens weekends of vrije dagen. Hetzelfde geldt voor zakelijke oproepen, sms'en of andere online berichten.

De werkgever mag de werknemer er niet toe verplichten om in zijn vrije tijd, op zijn privé toestel bereikbaar te zijn via private digitale tools (vb. sociale media, Whatsapp of andere).

In de gevallen waarin de werkgever een toestel ter beschikking stelt of een kostenvergoeding betaalt voor het professioneel gebruik van een privé-toestel, mag de werkgever wel vragen dat de werknemer toetreedt tot een door de werkgever georganiseerde social media groep (vb. Whatsapp groep). De overige bepalingen blijven van toepassing bij gebruik van een door de werkgever ter beschikking gesteld/gefinancierd toestel.

Op dit principe gelden volgende uitzonderingen:

- een situatie van overmacht ;
- het louter in ontvangst nemen van de planning en werkopdracht(en); De werkgever zal extra aandacht besteden aan een tijdige communicatie indien een werkopdracht aanzienlijk moet vervroegd worden, zodat de werknemer nog de nodige rust kan nemen voor aanvang van zijn taak.
- het beantwoorden van dringende oproepen;
- het beantwoorden van en gevolg geven aan oproepen tij-

- dens een periode van stand by;
- werknemers die een kritieke functie uitoefenen;
- gevallen waarin vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten met de werknemer.

Het engagement van de werknemer om zich te onthouden, van het opnemen van professioneel contact met hun collega's buiten de werkuren, tijdens de rusttijden, tijdens de vakantie, verlof en schorsing van de arbeidsovereenkomst, tenzij er sprake is van een noodsituatie.

In het kader van het algemeen welzijnsbeleid binnen de onderneming wordt, indien zich substantiële wijzigingen in het gebruik van digitale tools hebben voorgedaan, een kwantitatieve analyse uitgevoerd van het gebruik van de digitale tools voor professionele doeleinden om

de diensten/departementen in kaart te brengen waar vaker gewerkt/gecommuniceerd wordt buiten de gebruikelijke werkuren.

Op basis van deze analyse kunnen voor de hele onderneming verdere specifieke en overlegde maatregelen worden getroffen om schadelijk gedrag te beperken en ervoor te zorgen dat het recht op deconnectie wordt nageleefd. De ondernemingen zijn er toe gehouden om een eerste evaluatie door te voeren na één jaar, nadien gebeurt een evaluatie, indien er zich substantiële wijzigingen in het gebruik van digitale tools hebben voorgedaan.

Pensioenpremie voor uitzendkrachten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2022 betreffende de pensioenpremie,

in werking getreden op 1 januari 2023 voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2024

De uitzendbureaus verbinden zich ertoe om voor de uitzendkrachten, ter beschikking gesteld van een gebruiker die ressorteert onder PC 140.03, een pensioenpremie te betalen. De pensioenpremie is een percentage van het brutoloon (aan 100%) dat overeenkomt met de bijdrage betaald door de gebruiker voor de financiering van een sectoraal systeem van aanvulling op het wettelijk pensioenstelsel, vermenigvuldigd met een coëfficiënt. Vanaf 1 januari 2023 is er een pensioenpremie verschuldigd die bepaald wordt op 1,17% van het brutoloon (aan 100%).

De premie dient het gebrek aan de opbouw van een sectoraal pensioen te compenseren.



*Het sociaal secretariaat
voor een optimaal beheer
van uw personeel!*



- Het beheer van de prestaties van uw werknemers
- Een duidelijk en permanent zicht op de prestaties van uw personeel
- Een optimaal beheer van de meeruren
- Juridische bijstand in geval van controles door de inspectie van sociale wetten
- Opvolging van de vervaldagen (medische schifting, ADR getuigschrift, etc. ...)
- Automatische overdracht van de gegevens afkomstig van de tijdsregistratie, digitale tachograaf of van de boordcomputer

PAYCOVER vzw
info@paycover.be - www.paycover.be

Engelse Wandeling 2 bus K07G - 8500 Kortrijk
T: 056 60 17 38 - F: 056 61 36 03

Dublinstraat 35 bus 014 - 9000 Gent
T: 09 218 17 70 - F: 09 218 17 79

Havenlaan, 104-106 - 1000 Brussel
T: 02 421 07 25 - F: 02 420 67 79

Rue de Waremme 119 - 4530 Villers-le-Bouillet
T: 019 63 23 80 - F: 019 63 73 01

Schorsing van de arbeidsovereenkomst

Het recht op tijdskrediet met motief en landingsbanen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 oktober 2023 gesloten in het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek, betreffende het recht op tijdskrediet, de invoering van het recht op een landingsbaan en complementaire uitbreiding van het tijdskrediet met motief voor de werknemers tewerkgesteld in de sector van het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en goederenbehandeling voor rekening van derden, treedt in werking op 1.07.2023 voor bepaalde duur tot 30 juni 2025

Tijdskrediet met motief

De werknemers hebben een bijkomend recht op voltijds of halftijds tijdskrediet tot maximaal 36 maanden voor het volgen van een opleiding.

De werknemers hebben een bijkomend recht op voltijds of halftijds tijdskrediet tot maximaal 51 maanden voor het verlenen van zorgen, met name :

- om te zorgen voor hun kind tot de leeftijd van 8 jaar;
- om palliatieve verzorging te verlenen;
- voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
- om zorg te dragen voor hun kind met een handicap tot de leeftijd van 21 jaar;
- om bijstand of verzorging te verlenen aan een eigen minderjarig zwaar ziek kind of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat gezinslid is.

Voor de toekenning van de onderbrekingsuitkering om te zorgen voor een kind (eerste punt), wordt bij voltijds tijdskrediet de leeftijdsgrens van het kind verlaagd naar 5 jaar. De maximumperiode waarvoor de onderbrekingsuitkeringen worden toegekend – eveneens in geval van zorg voor een kind - wordt verlaagd naar 48 maanden en dit voor alle opnamevormen.

De perioden van voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering met motief, mogen samen niet meer dan 51 maanden bedragen.

Landingsbanen

Leeftijdsgrenzen voor het recht op een landingsbaan vanaf 50 jaar omwille van lange loopbaan (28 jaar beroepsverleden) en zwaar beroep (zware arbeidsregelingen)

Voor de voltijdse werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week, wordt de leeftijd voor het recht op de landingsbaan zonder uitkeringen op 50 jaar gebracht:

- indien zij een beroepsloopbaan van tenminste 28 jaar kunnen bewijzen;
- indien zij voorafgaand aan de landingsbaan actief zijn geweest in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar.

Voor de arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, wordt de leeftijd voor het recht op de landingsbaan op 50 jaar gebracht, indien zij voorafgaand aan de landingsbaan actief zijn geweest in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar. Dit zwaar beroep moet voorkomen op de lijst van de beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat.

Leeftijdsgrenzen voor een landingsbaan lange loopbaan en zwaar beroep met uitkering

De leeftijdsgrens voor een landingsbaan met uitkering wordt op 55 jaar gebracht voor werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met een vijfde.

Dit kan enkel indien deze werknemers op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving van de loopbaanvermindering aan de werkgever:

- Hetzij voor ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen;
- Hetzij
 - ofwel voorafgaand aan de landingsbaan minstens 5 jaar tijdens de laatste 10 jaar (gerekend van datum tot datum) tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep;
 - ofwel voorafgaand aan de landingsbaan minstens 7 jaar tijdens de laatste 15 jaar (gerekend van datum tot datum) tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep;
 - ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime met nachtprestaties.

Vlaamse aanmoedigingspremies

De sociale partners voorzien in de toepassing van de aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet en ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

Voor alles wat in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk geregeld wordt, zijn de CAO nr. 103 en de hiermee samenhangende vigerende reglementeringen van toepassing.

Drempel

De drempel waarvan sprake in artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt vastgesteld op 5% van het aantal werknemers die hoofdzakelijke handenarbeid verrichten, uitsluitend door deze op te nemen.

Voor alles wat in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk geregeld wordt, zijn de CAO nr. 103 en de hiermee samenhangende vigerende reglementeringen van toepassing.

Het einde van de arbeidsovereenkomst

Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2023 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 60 jaar voor werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen van het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en de goederenbehandeling voor rekening van derden, die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid of die hebben gewerkt in een zwaar beroep, en een loopbaan van 33 jaar kunnen bewijzen voor bepaalde duur van 1 juli 2023 tem 30 juni 2025. Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2023 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 62 jaar voor werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen van de sector goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en goederenbehandeling voor rekening van derden voor bepaalde duur van 1 juli 2023 tem 30 juni 2025. Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2023 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 60 jaar voor werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen van het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en de goederenbehandeling voor rekening van derden, die een loopbaan van 40 jaar kunnen bewijzen voor bepaalde duur van 1 juli 2023 tem 30 juni 2025. Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2023 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 60 jaar voor werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen van het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en de goederenbehandeling voor rekening van derden, die gewerkt hebben in een zwaar beroep, en een loopbaan van 35 jaar kunnen bewijzen voor bepaalde duur van 1 juli 2023 tem 30 juni 2025. Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2023 betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor sommige oudere arbeiders en arbeidsters, tewerkgesteld in de ondernemingen van het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en de goederenbehandeling voor rekening van derden, die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage van bepaalde duur van 1 juli 2023 tem 31 december 2024. Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2023 betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor sommige oudere arbeiders en arbeidsters, tewerkgesteld in de ondernemin-

gen van het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en de goederenbehandeling voor rekening van derden, die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor bepaalde duur van 1 januari 2025 tem 31 december 2026 ; <https://www.sftl.be/werkgevers/premies-en-financiele-tegemoetkomingen-arbeiders/stelsel-van-werkloosheid-met-bedrijfstoelage-swt/>

Werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) is een stelsel waarbij oudere werknemers die worden ontslagen een toeslag ontvangen van de laatste werkgever bovenop de vaste werkloosheidsuitkering (60% van de laatste brutobezoldiging). Vroeger was dit stelsel bekend onder de naam brugpensioen.

Algemene voorwaarden

Er wordt een aanvullende vergoeding voor werkloosheid met bedrijfstoelage ten laste van de werkgever toegekend onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- de arbeider moet ontslagen zijn zonder dat dit om een dringende reden mag zijn;
- de arbeider moet toegelaten zijn tot het werkloosheidstelsel;
- de ontslagen arbeider moet uitdrukkelijk bekend maken van de mogelijkheid tot werkloosheid met bedrijfstoelage gebruik te willen maken;
- de arbeider moet ontslagen zijn tijdens de geldigheidsduur van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst en van de betrokken collectieve arbeidsovereenkomsten die in de NAR werden afgesloten en de leeftijd voor toegang tot de specifieke stelsels van SWT vastleggen;
- de arbeider moet de vereiste leeftijd uiterlijk gedurende de leeftijdsreferentieperiode die de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst(en) aangeeft en bovendien uiterlijk op het einde van zijn arbeidsovereenkomst, bereikt hebben:

- wanneer de opzeggingstermijn afloopt tijdens de bovenvermelde referentieperiode, moet de leeftijd uiterlijk op de laatste dag van de opzeggingstermijn bereikt zijn;
- wanneer de opzeggingstermijn afloopt buiten de bovenvermelde referentieperiode, moet de leeftijd binnen de bovenvermelde referentieperiode bereikt zijn;
- in geval van onmiddellijke verbreking moet de leeftijd bereikt zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst;
- de arbeider moet voldoen aan de voorwaarde van beroepsverleden vereist door het specifieke stelsel dat van toepassing is op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

De opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen arbeiders mag evenwel een einde nemen buiten de geldigheidsduur van de sectorale CAO, voor zover deze arbeiders voldoen aan de voorwaarden tijdens de geldigheidsduur van de CAO.

De arbeiders zullen van de werkloosheid met bedrijfstoelage gebruik kunnen maken tot op de datum waarop hun rustpensioen ingang vindt.

Loopbaan en leeftijdsvereisten

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

SWT op 62 jaar: algemene regeling

De leeftijdsvoorwaarde is 62 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

De beroepsloopbaanvereiste bedraagt 40 jaar vanaf 1 januari 2024. Zij moet

bereikt zijn uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

SWT op 60 jaar: lange loopbaan

De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

De beroepsloopbaanvereiste is 40 jaar en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.

SWT vanaf 60 jaar na 20 jaar nachtarbeid of zwaar beroep en mits loopbaan van 33 jaar

De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

De beroepsloopbaanvereiste bedraagt 33 jaar en moet uiterlijk bereikt zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst. Bovendien moeten de werknemers:

- hetzij minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling met nachtprestaties;
- hetzij gewerkt hebben in een zwaar beroep⁴:
 - 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; of
 - gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

SWT op 60 jaar met 35 jaar in een zwaar beroep

De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

De beroepsloopbaanvereiste is 35 jaar voor een werknemer tewerkgesteld als loontrekkende in een zwaar beroep en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden 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.

Aanvullende vergoeding

Het bruto bedrag van de bedrijfstoelage is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto referentemaandloon en de werkloosheidsvergoeding.

Het bruto referentedagloon wordt bekomen door de bruto lonen voor effectieve prestaties van de laatste 12 maanden voorafgaand aan de effectieve uitdienstdatum te delen door het aantal dagen met effectieve prestaties in deze referteperiode.

In geval de werknemer gedurende heel de periode van 12 maanden voorafgaand aan de effectieve uitdienstdatum, arbeidsongeschikt was, wordt het bruto referentedagloon berekend door het brutobedrag van de verbrekingsvergoeding te delen door het overeenstemmende aantal dagen.

In geval van onvolledig gewerkte dagen bij deeltijds tijdskrediet of deeltijdse tewerkstelling (maar gelijkgesteld met een voltijdse tewerkstelling voor de werkloosheid), is het bruto referentedagloon gelijk aan de som van alle bruto loonelementen gedeeld door het resultaat van de volgende bewerking:

$$\frac{\sum \text{aantal effectieve arbeidsdagen}}{\text{aantal arbeidsdagen per week}}$$

vermenigvuldigd met
(tewerkstellingsbreuk
x aantal dagen van het dagenstelsel)

Het bruto referentedagloon wordt in het 5 dagenstelsel vermenigvuldigd met 65/3 en in het zesdagenstelsel met 78/3. Zo bekomt men het bruto referentemaandloon.

In geval van tijdskrediet of van thematisch verlof zal voor de berekening van het bruto referentemaandloon rekening gehouden worden met het dagenstelsel waarin de arbeider voordien werkte.

Het bruto referentemaandloon (begrensd zoals bepaald in artikel 6 van de NAR-CAO nr.17) wordt verminderd met de persoonlijke RSZ-bijdragen na verrekening van de eventuele werkbonus, als ook met de normale bedrijfsvoorheffing na verrekening van de eventuele verminderingen op de bedrijfsvoorheffing.

Het netto referentemaandloon dat zo wordt berekend, wordt op de euro naar boven afgerond.

Het recht op de bedrijfstoelage blijft behouden in geval van werkhervatting. Daarnaast is ook een patronale bijdrage ten laste van de werkgever verschuldigd. Deze bedraagt:

- 82,05% (met een minimum van € 52,35) als de leeftijd van de werkloze met bedrijfstoelage bij aanvang van het stelsel tussen 58 jaar en minder dan 60 jaar is;
- 41,03% (met een minimum van € 39,37) als de leeftijd van de werkloze met bedrijfstoelage bij aanvang van het stelsel tussen 60 jaar en 62 jaar is;
- 34,19% (met een minimum van € 39,37) als de leeftijd van de werkloze met bedrijfstoelage bij aanvang van het stelsel minstens 62 jaar is.

Terugbetaling van de bruto bedrijfstoelage

De werkgever kan onder bepaalde voorwaarden terugbetaling bekomen

van de bruto bedrijfstoelage door tussenkomst van het SFTL. De bijzondere werkgeversbijdragen blijven evenwel ten laste van de werkgever en worden dus niet terugbetaald door het SFTL.

Vervanging

In principe moeten alle werknemers die met het oog op SWT ontslagen worden en die op het einde van hun arbeidsovereenkomst, met name op hun laatste arbeidsdag, nog geen 62 jaar zijn, worden vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of gelijkgestelde. Er zijn uitzonderingen.

Aangepaste beschikbaarheid

Tijdens de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2026, kunnen de arbeiders

voor zover ze voldoen aan de voorwaarden, vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 30 juni 2025 en gedurende de geldigheidstermijn van deze overeenkomst, ontslagen worden;
- ze, op het einde van de arbeidsovereenkomst, en uiterlijk op 31 december 2024 (of 30 juni 2025) 2023 de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt.

In casu betreft dit oudere arbeiders die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, 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 :

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

Collectieve arbeidsverhoudingen

Vakbondsafvaardiging

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2007 tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging, in werking getreden op 1 juli 2007 en gesloten voor onbepaalde duur; Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2015 tot wijziging van de cao van 28 juni 2007 tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging in de ondernemingen van het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en/ of de goederenbehandeling voor rekening van derden, in werking getreden op 1 januari 2015 voor onbepaalde duur

Op schriftelijk verzoek van één of meerdere representatieve vakverenigingen wordt een vakbondsafvaardiging op-

Werknemers	Mandaten
Van 30 tot 100	2
Van 101 tot 200	3
Van 201 tot 500	4
Meer dan 500	5

gericht in de ondernemingen waar ten minste 30 werknemers zijn tewerkgesteld en wanneer ten minste 25 procent van de werklieden erom verzoekt. Aan de term "onderneming" wordt dezelfde inhoud toegekend als in de wetgeving op de ondernemingsraden.

Het aantal afgevaardigden wordt vastgesteld op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers.

De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging heeft onder meer betrekking op:

- de arbeidsverhoudingen in de onderneming;
- de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten in de onderneming;
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- bij ontstentenis van onderne-

mingsraad, de taken, rechten en opdrachten uit te oefenen die aan deze raad worden toegekend.

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. Vooraleer een beslissing tot ontslag kan worden genomen dient een omslachtige procedure te worden gevolgd, tot erkenning van de dringende reden door de arbeidsrechtbank of tot aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking door de vakorganisatie. Bij niet naleving van de procedure, is een forfaitaire schadevergoeding verschuldigd gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar.

Syndicale vorming

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 september 2011 betreffende de syndicale vorming voor de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen van het goederenvervoer te land voor rekening van derden en/of van de goederenbe-

handeling voor rekening van derden, in werking getreden op 1 juni 2011 voor onbepaalde duur

Elk effectief en plaatsvervangend lid van de ondernemingsraad, van het comité voor preventie en bescherming op het werk en van de vakbondsafvaardiging, heeft jaarlijks per mandaat recht op vier dagen door zijn werkgever betaalde afwezigheid om deel te nemen aan de vormingscursussen die worden ingericht door de vakbonden.

De dagen recht op syndicale vorming voor de effectieve mandatarissen, kunnen per bedrijf worden samengevoegd zodat de betrokken mandatarissen die hun normaal aantal dagen recht op syndicale vorming reeds uitgeput hebben, indien nodig, toch nog dagen kunnen opnemen wanneer andere mandatarissen het aantal dagen waarop ze recht hebben, niet of niet geheel opnemen. Dit mag echter slechts leiden tot maximum 6 dagen recht op syndicale vorming per jaar per mandaat.

Het loon per dag gevolgde syndicale vorming wordt als volgt bepaald:

- voor het voltijds rijdend personeel = 8 uren arbeidstijd en 2 uren beschikbaarheidstijd;
- voor het voltijds niet- rijdend personeel gelden de bepalingen in de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen;
- voor het deeltijds tewerkgesteld

personeel gebeurt de berekening van het loon per dag gevolgde syndicale vorming op dezelfde wijze als voor de voltijdse werknemers, maar proportioneel aan de wekelijkse duur van hun arbeidsprestaties.

De terugbetaling aan de ondernemingen van de lonen en de patronale lasten die betrekking hebben op de afwezigheidsdagen komt ten laste van het "Sociaal Fonds Vervoer en Logistiek". De patronale lasten worden forfaitair geraamd op 50% van de lonen.

Syndicale premie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019 betreffende de syndicale premie voor de werknemers tewerkgesteld in de subsector van het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en de sub-sector van de goederenbehandeling voor rekening van derden, in werking getreden op 1 januari 2019 voor onbepaalde duur; <https://www.sftl.be/arbeiders/premies-financiele-tegemoetkomingen-en-pensioen/syndicale-premie/>

De werknemer heeft recht op een syndicale premie van € 145 ten laste van het sociaal fonds voor zover hij aan volgende voorwaarden voldoet:

- gedurende de volledige referteperiode, zijnde de periode van 1 juli van het jaar dat het dienstjaar voorafgaat tot 30 juni van het

dienstjaar, lid zijn van een representatieve interprofessionele werknemersorganisatie;

- voldoen aan één van de anciënniteitsvoorwaarden:
 - ofwel in ieder kwartaal van de referteperiode op de DMFA-aangifte voorkomen van één of meerdere werkgevers van de sector, voor een periode van minstens 42 arbeids- en/of gelijkgestelde dagen in het vijfdagenstelsel of 50 arbeids- en/of gelijkgestelde dagen in het zes- dagenstelsel;
 - ofwel in de referteperiode aan de RSZ aangegeven zijn met een brutoloon van minstens € 3.718,40 door één of meerdere werkgevers van de sector.

De werknemers die in de loop van de referteperiode met pensioen zijn gegaan, tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag⁵ zijn toegetreden, en de erfgenamen van arbeiders die in de referteperiode overleden zijn, behouden het recht op de betaling van de syndicale premie voor het betrokken dienstjaar.

Werknemers die aanspraak kunnen maken op de syndicale premie, ontvangen in principe automatisch een aanvraagformulier in de maand november. De werknemer dient het ingevulde aanvraagdocument over te maken aan zijn vakorganisatie.



Fonds voor Bestaanszekerheid (SFTL)

Aanvullende voordelen ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid

Het Sociaal Fonds Transport en Logistiek (SFTL) is het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de werklieden van de ondernemingen van de sector wegvervoer en logistiek voor rekening van derden die behoren tot de RSZ-categorie 083. Het SFTL wordt gefinancierd door een werkgemersbijdrage die geïnd wordt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Verscheidende cao's kennen aanvullende voordelen toe aan de arbeiders. Het SFTL zorgt voor de uitbetaling aan de arbeiders of voor de terugbetaling aan de werkgever.

Aanvullende uitkering bij ziekte

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 september 2011 betreffende de aanvullende uitkering wegens ziekte in de subsector voor het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en de subsector voor goederenbehandeling voor rekening van derden, in werking getreden op 1 januari 2012 voor onbepaalde duur; <https://www.sftl.be/arbeiders/premies-financiele-tegemeetkomingen-en-pensioen/aanvullende-uitkering-wegens-ziekte/>; Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2023 betreffende de aanpassing van de lonen en vergoedingen aan de index op 1 januari 2024, in werking getreden op 1 januari 2024 voor onbepaalde duur

De arbeider heeft na een ononderbroken arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van ten minste zestig ononderbroken dagen, met uitsluiting van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of ongeval, recht op een aanvullende uitkering wegens ziekte. Zij dienen hiertoe aanspraak te kunnen maken op een primaire arbeidsongeschiktheidsuitkering van de ziekte en invaliditeitsverzekering en een ononderbroken tewerkstelling van ten minste 1 jaar in de sector kunnen voorleggen. Bij hervatting binnen de 14 kalenderdagen volgend op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid, wordt de nieuwe periode van ongeschiktheid, bij de

vorige gevoegd. Een ziekte kan slechts aanleiding geven tot de toekenning van één enkele reeks toelagen.

Voor ziekteperiodes die aanvangen vanaf 1 januari 2024 wordt een forfaitair bedrag betaald van € 116,6045 telkens betaalbaar na 60 kalenderdagen ziekte, met een maximum van € 699,627. Het betreft een belastbare vergoeding, vrij van RSZ. Het Sociaal Fonds betaalt deze vergoeding rechtstreeks aan de werknemer.

Schadevergoeding verlies medische schifting

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019 tot vaststelling van een schadevergoeding in geval van ontslag wegens het definitief verlies van de medische schifting voor het rijdend personeel tewerkgesteld in de ondernemingen van het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en van de goederenbehandeling voor rekening van derden, in werking getreden op 1 januari 2020 voor onbepaalde duur; <https://www.sftl.be/werkgevers/premies-en-financiele-tegemeetkomingen-arbeiders/terugbetaling-schadevergoeding-bij-ontslag-wegens-verlies-geneeskundige-schifting/>

Bij een definitieve intrekking van het getuigschrift van medische schifting zal aan de werklieden en werksters, tewerkgesteld in PC 140.03, een schadevergoeding uitbetaald worden van maximaal € 5000.

Onder 'definitieve intrekking van het getuigschrift van medische schifting' wordt de definitieve intrekking van het rijgeschiktheidsattest groep 2, en niet enkel een loutere beëindiging wegens medische overmacht zonder definitief verlies van het rijgeschiktheidsattest, verstaan.

Voorwaarden voor de werknemer

- Enkel werknemers die de medische schifting definitief verliezen en als gevolg daarvan ontslagen worden en geen gelijkwaardig werk binnen

het bedrijf aangeboden krijgen, hebben recht op de schadevergoeding. Indien de werknemer toch in een andere functie binnen het bedrijf wordt tewerkgesteld en de schadevergoeding niet heeft ontvangen, behoudt hij het recht op de vergoeding, mocht hij binnen een periode van 5 jaar na het verlies van de medische schifting toch ontslagen worden.

- De werknemer dient gedurende de laatste 15 jaar een anciënniteit van 10 jaar in de sector, opgebouwd te hebben.

Bedrag van de vergoeding

De schadevergoeding bedraagt maximaal € 5000 bruto voor wie voltijds werkt. Voor een deeltijdse werknemer wordt een pro rata berekening gemaakt.

De schadevergoeding zal degressief afgebouwd worden, en dit vanaf 56 jaar, naarmate de werknemer dichterbij zijn wettelijke pensioenleeftijd komt (€ 500 per jaar) zodanig dat ze volledig vervalt op 65-jarige leeftijd.

Dit betekent concreet dat in functie van het aantal jaren dat de werknemer verwijderd is van zijn wettelijke pensioenleeftijd, de volgende bruto bedragen gelden voor voltijdse werknemers:

- tot en met 55 jaar: € 5000
- vanaf 56 jaar: € 4500
- vanaf 57 jaar: € 4000
- vanaf 58 jaar: € 3500
- vanaf 59 jaar: € 3000
- vanaf 60 jaar: € 2500
- vanaf 61 jaar: € 2000
- vanaf 62 jaar: € 1500
- vanaf 63 jaar: € 1000
- vanaf 64 jaar: € 500
- boven 65 jaar: € 0

Betaling en terugvordering

De werkgever kan het bedrag van deze schadevergoeding terugvorderen bij

het SFTL aan de hand van de bewijsstukken van betaling. Het Sociaal Fonds neemt eveneens de patronale lasten op zich die worden geraamd op 50% van de schadevergoeding.

Afscheidspremie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2023 betreffende de afscheidspremie in de subsector voor het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en de subsector van de goederenbehandeling voor rekening van derden in werking getreden op 1 januari 2024 voor onbepaalde duur; <https://www.sftl.be/werkgevers/premies-en-financiele-tegemoetkomingen-arbeiders/terugbetaling-afscheidspremie/>

De arbeider heeft recht op een afscheidspremie van bruto € 150 (belastbaar 128,83 euro) bij pensioering of SWT, mits hij tijdens de 10 jaar voorafgaand aan de aanvang van het ouderdomspensioen of van het SWT gedurende minstens 5 jaar werd tewerkgesteld bij een werkgever uit de sector. De werkgever ontvangt na aanvraag tot terugbetaling een forfait van € 200 terug ten laste van het Fonds.

De afscheidspremie is onderworpen aan RSZ en bedrijfsvoorheffing, behalve bij uitkering naar aanleiding van pensioering, in dit laatste geval is de premie vrij van RSZ-bijdragen.

Psychologische begeleiding

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2006 betreffende de psychologische begeleiding voor het personeel tewerkgesteld in de ondernemingen van het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en van de goederenbehandeling voor rekening van derden, in werking getreden op 4 juli 2006 voor onbepaalde duur; <https://www.sftl.be/arbeiders/hulp-en-bijstand/psychologische-begeleiding-bij-traumatische-gebeurtenissen/>

Arbeiders uit de sector die met schokkende gebeurtenissen zoals bijvoorbeeld een inbraak, agressie, verkeersongeval, ... geconfronteerd worden tijdens het werk, kunnen voor psychologische begeleiding een beroep doen op de diensten van POBOS. In overleg met de sociale partners sloot het SFTL met deze organisatie een samenwerkingsovereenkomst af.

Vergoeding bij dodelijk arbeidsongeval of overlijden op het werk

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 2023 betreffende de vergoeding in geval van dodelijk arbeidsongeval of overlijden op het werk in de subsector voor het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en de subsector van de goederenbehandeling voor rekening van derden in werking getreden vanaf 1 januari 2024; <https://www.sftl.be/arbeiders/premies-financiele-tegemoetkomingen-en-pensioen/dodelijk-arbeidsongeval-of-overlijden-op-het-werk/>

De persoon die de begrafeniskosten van de overleden werknemer draagt in geval van een dodelijk arbeidsongeval of een overlijden op het werk/op de weg van en naar het werk zonder dat dit als een arbeidsongeval beschouwd kan worden, heeft recht op een vergoeding van € 5000 van het Fonds.

Vergoeding bij beschadiging, verlies of diefstal van persoonlijke bezittingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 november 2009 betreffende de vergoeding in geval van beschadiging, verlies of diefstal van persoonlijke bezittingen, toegekend aan de arbeiders van het rijdend personeel van de ondernemingen goederenvervoer over de weg voor rekening van derden en/of goederenbehandeling voor rekening van derden, in werking getreden op 1 januari 2010 voor onbepaalde duur; Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2023 betreffende de aanpassing van de lonen en vergoedingen aan de index op 1 januari 2024, in werking getreden op 1 januari 2024 voor onbepaalde duur <https://www.sftl.be/arbeiders/premies-financiele-tegemoetkomingen-en-pensioen/verlies-of-beschadiging-persoonlijke-bezittingen/>;

Het sociaal fonds voorziet in een vergoeding van maximaal € 2030,4510 in geval van beschadiging, verlies of diefstal van persoonlijke bezittingen van het rijdend personeel tijdens hun beroepsverplaatsingen.

Bijstand tijdens professionele verplaatsingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 februari 2012 inzake een bijstandscontract voor werk-

nemers tewerkgesteld in ondernemingen van het goederenvervoer te lande voor rekening van derden en van de goederenbehandeling voor rekening van derden, tijdens professionele verplaatsingen met een bedrijfsvoertuig, in werking getreden op 1 juni 2011 voor onbepaalde duur; <https://www.sftl.be/arbeiders/hulp-en-bijstand/bijstand-tijdens-professionele-verplaatsingen/>

Europ Assistance biedt bijstand aan chauffeurs en begeleiders van bedrijfsvoertuigen die werkzaam zijn in de sector wegvervoer en logistiek voor rekening van derden.

De chauffeur, de begeleider en het dienstvoertuig zijn 24/24u beschermd tijdens de dienstverplaatsingen en dit geldt zodra het voertuig zich op meer dan 10 kilometer van de onderneming bevindt. De verzekeringspolis kan u terugvinden op de website van het fonds www.sftl.be.

Opleidingen en bijscholingen ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid

Het Sociaal Fonds Transport en Logistiek (SFTL) stimuleert ook de permanente vorming van de arbeiders uit de sector. Het Fonds vervult deze taak onder meer door financiële tussenkomst in de kosten van de werkgevers voor een aantal beroepsopleidingen en bijscholingen van hun arbeiders.

Competentiepas

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 2022 betreffende de afschaffing van de competentiepas, in werking getreden op 1 januari 2022 voor onbepaalde duur; Protocolakkoord 2021-2022 van 7 oktober 2021; <https://www.sftl.be/werkgevers/opleidingen-en-bijscholingen-voor-personeel/competentiepas/>

Elke onderneming diende vanaf 1 januari 2010 voor elke medewerker een competentiepas bij te houden. Deze verplichting werd met ingang van 1 januari 2022 terug afgeschaft. De werkgever dient wel de attesten inzake permanente vorming die hij ontvangt onverwijld over te maken aan de desbetreffende werknemers.

Voortgezette opleiding

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 februari 2023 betreffende het opleidingsplan en opleidingsrecht van de werknemers, in werking getreden op 1 januari 2023 voor onbepaalde duur; <https://www.sftl.be/werkgevers/premies-en-financiele-tegemoetkomingen-bedrijf/opleidings-budget/>

Ondernemingen met meer dan 20 werknemers moeten jaarlijks voor 31 maart een jaarlijks opleidingsplan opstellen, daartoe kan de werkgever gebruik maken van het sectoraal model of van een eigen model.

In ondernemingen met minder dan 10 werknemers geldt geen individueel opleidingsrecht. In ondernemingen met meer dan 10 werknemers en minder dan 20 werknemers geldt een individueel opleidingsrecht van één opleidingsdag per jaar voor een voltijdse werknemer. In ondernemingen met 20 of meer werknemers wordt het individueel opleidingsrecht vastgelegd (vanaf 2023) op twee dagen voor een voltijdse werknemer, tenzij op ondernemingsvlak al een hoger opleidingsrecht werd voorzien. Voor de invulling van het individuele opleidingsrecht komen enkel professionele en sectorgerelateerde opleidingen in aanmerking.

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

- 3 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2025
- 4 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2027
- 5 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2030.

Het saldo van de niet opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag worden gebracht van het opleidingskrediet van de werknemer in dat jaar. Doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 01.01.2024, (of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien deze stopt voordat de voormelde periode van vijf jaar afloopt),

de voltijdse werknemer minimum het in artikel 6 bepaalde aantal opleidingsdagen per jaar heeft opgenomen. Na vijf jaar wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet opnieuw op nul gezet.

De originele attesten die door de opleidingsinstellingen aan de werkgever afgeleverd worden naar aanleiding van de door de werknemer gevolgde formele en informele opleidingen, dienen onverwijld aan de werknemer te worden overgemaakt.

In uitvoering van bovenstaande bepaling dient de werkgever ervoor te zorgen dat iedere chauffeur met rijbewijs C/CE 5-jaarlijks, voor de vervaldag van de code 95, de nodige vorming heeft gevolgd. Deze verplichting geldt ook voor werkgevers die minder dan 10 werknemers tewerkstellen.

De werkgever behoudt de mogelijkheid de cursussen vakbekwaamheid te laten volgen in een cyclus van meerdere modules.

De uren voortgezette opleiding, ongeacht of zij binnen of buiten de werkuren gevolgd worden, worden betaald aan 100% van het reële uurloon arbeidstijd. De uren opleiding buiten de werkuren tellen niet mee voor de berekening van de arbeidsduur.

De kosten, voor de uren voortgezette opleiding (intern, of extern, formeel of informeel) geven, met uitzondering van de lonen van de deelnemende werknemers, recht op een tussenkomst van het Fonds.

Jaarlijks wordt aan iedere werkgever een opleidingsbudget toegekend, berekend in functie van het aantal arbeiders in dienst bij de werkgever op 30 juni van het voorgaande jaar. Dit opleidingsbudget bedraagt € 25 per arbeider, per jaar, in bedrijven met 6 of meer arbeiders en € 50 in bedrijven met 1 tot 5 arbeiders. Werkgevers die het toegekende opleidingsbudget niet opgebruiken, kunnen in de twee daaropvolgende kalenderjaren aanspraak maken op het niet-gebruikte deel van het opleidingsbudget. De door

de werkgever gedragen kost kan ten vroegste gemaakt zijn in de periode van 6 maand voorafgaand aan de vaste indiensttreding bij de werkgever. Nadat de opleiding plaatsgevonden heeft, kan de werkgever bij het SFTL de financiële tussenkomst in de opleidingskosten aanvragen. De tussenkomst is cumuleerbaar met de KMO- portefeuille.

Tussenkomst in de kosten afgifte bestuurderskaart digitale tachograaf

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2013 betreffende de tussenkomst in de kosten voor de afgifte van de bestuurderskaart voor de digitale tachograaf voor de arbeiders in de subsector voor het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en de subsector voor goederenbehandeling voor rekening van derden, in werking getreden op 1 januari 2013 voor onbepaalde duur; <https://www.sftl.be/werkgevers/premies-en-financiele-tegemoetkomingen-arbeiders/terugbetaling-bestuurderskaart-voor-digitale-tachograaf/>

De werkgever betaalt één keer per geldigheidsperiode de bestuurderskaart, afgeleverd aan zijn werklieden terug, op voorwaarde dat de begindatum van de tewerkstellingsperiode bij een werkgever behorend tot het Paritair Comité 140.03.

De werkgever heeft recht op een tussenkomst op voorwaarde dat de werknemer minimaal één dag in dienst is onder de RSZ-categorie 083. De werkgever kan deze tussenkomst vragen voor alle bestuurderskaarten van zijn werknemers. Voor bestuurderskaarten die in België uitgereikt zijn, bedraagt de tussenkomst € 53,72. De factuur staat op naam van het bedrijf. Voor bestuurderskaarten die in het buitenland uitgereikt zijn, bedraagt de tussenkomst maximaal € 65. De factuur staat op naam van de chauffeur en het bedrijf kan de BTW niet recupereren.

Tussenkomst in de kosten voor de geneeskundige schifting

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2013, betreffende de financiële tussenkomst in de kosten voor de geneeskundige schifting van de werknemers in de subsector voor het goede-

renvervoer ten lande voor rekening van derden en de subsector voor goederenbehandeling voor rekening van derden, in werking getreden op 1 januari 2013 voor onbepaalde duur; <https://www.sftl.be/werkgevers/premies-en-financiele-tegemeetkomingen-arbeiders/terugbetaling-geneeskundige-schifting-voor-vrachtwagenchauffeurs/>

De werkgever betaalt de kosten voor de geneeskundige schifting in het kader van de geldigheid van het rijbewijs C of CE van zijn werknemers op voorwaarde dat de geldigheidsduur van hun geneeskundige schifting aanvangt tijdens of maximum 4 maanden vóór hun tewerkstellingsperiode bij deze werkgever. De door de werkgever gedragen kost kan ten vroegste gemaakt zijn in de periode van 6 maanden voorafgaand aan de vaste indiensttreding bij het bedrijf.

Het maximum bedrag van de financiële tussenkomst die de werkgever van het Fonds kan krijgen bedraagt € 104,00. Indien vastgesteld wordt dat de werkgever (een deel van) de kosten voor de geneeskundige schifting bij de werknemer gerecupereerd heeft, vervalt het recht op de financiële tussenkomst voor het Fonds. Indien het sociaal fonds vaststelt dat een werkgever, na uitbetaling van de financiële tussenkomst door het sociaal fonds, toch nog een terugbetaling van (een deel van) de kosten van de geneeskundige schifting vordert van zijn werknemer, dient hij de ontvangen tussenkomst aan het sociaal fonds terug te betalen.

Tussenkomst in de kosten voor het behalen van het rijbewijs C en/of CE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2024 betreffende de tussenkomst in de kosten voor het behalen van het rijbewijs C en/of CE en/of de basiskwalificatie voor beroepschauffeur C en de op deze opleiding volgende wettelijke examens van de werknemers die in dienst zijn of treden van ondernemingen behorend tot de subsector voor vervoer ten lande voor rekening van derden en de subsector voor goederenbehandeling voor rekening van derden, in werking getreden op 1 januari 2024 voor bepaalde duur tot en met 31 december 2025; <https://www.sftl.be/werkgevers/opleidingen-en-bijtscholingen-voor-personeel/tussenkomst-rijbewijzen/>

Het Sociaal Fonds komt tussen voor het behalen van het rijbewijs C en/of CE en/of de basiskwalificatie voor beroepschauffeur C en de op deze opleiding volgende wettelijke examens.

De tussenkomst kan verkregen worden voor werklieden aangegeven onder kengetal 083, studenten uitgezonderd, die reeds in dienst waren of in dienst traden als vrachtwagenchauffeur na het behalen van hun rijbewijs en/of basiskwalificatie C. De door de werkgever gedragen kost kan ten vroegste gemaakt zijn in de periode van zes maanden voorafgaand aan de vaste indiensttreding. De datum van de aflevering van de categorie van het rijbewijs is hiervan het bewijs.

Om recht op een tussenkomst te openen, moet voldaan zijn aan één van onderstaande voorwaarden:

- De werkgever behoort, op de dag van de aanvraag, minstens 1 jaar tot de rsz-categorie 083 en de betrokken werknemer, waarvoor de tussenkomst wordt aangevraagd, is minimaal 1 dag in dienst en aangegeven onder de rsz-categorie 083;
- Of de werkgever behoort op de dag van de aanvraag minder dan 1 jaar tot de rsz-categorie 083 en de betrokken werknemer, waarvoor de tussenkomst wordt aangevraagd, blijft minimaal 6 maand aangegeven onder de rsz-categorie 083.

Volgende maximale bedragen gelden voor rijbewijzen behaald na 1 januari 2022:

- Opleiding en wettelijke examens voor het behalen van een rijbewijs C : € 1.725;
- Opleiding en wettelijke examens voor het behalen van een rijbewijs CE : € 1.500;
- Basiskwalificatie (respectievelijk aanvullende kwalificatie) voor beroepschauffeur C : € 500.

De tussenkomst gebeurt voor bewezen kosten (door facturen van rijtschool en examencentrum) en bedraagt nooit

meer dan de hierboven vermelde, cumuleerbare bedragen.

Voor rijbewijzen, behaald via het systeem van de vrije begeleiding, kan de werkgever een tussenkomst vanwege het SFTL bekomen, onder volgende voorwaarden:

- De begeleider(s) volgen de éénmalige, 2-daagse opleiding voor begeleiders vrije begeleiding van het SFTL;
- Het maximale bedrag van de terugbetaling is begrensd tot de hier voorziene bedragen.

Indien vastgesteld wordt dat (een deel van) de kosten bij de werknemer gerecupereerd zijn, vervalt het recht op tussenkomst voor de werkgever. Bovendien zal de werkgever een eventueel bekomen tussenkomst moeten terugbetalen indien wordt vastgesteld dat toch (een deel van) de kosten wordt teruggevorderd bij de werknemer.

Tussenkomst in de kosten voor de ADR-opleiding

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2013 betreffende de financiële tussenkomst in de kosten voor de ADR-opleiding van de werknemers in de subsector voor het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en de subsector van de goederenbehandeling voor rekening van derden, in werking getreden op 1 januari 2013 voor onbepaalde duur; <https://www.sftl.be/werkgevers/opleidingen-en-bijtscholingen-voor-personeel/adr-opleidingen/>

De werknemers hebben recht op een eenmalige tussenkomst per geldigheidsperiode van het verplichte ADR-opleidingsgetuigschrift in de kosten voor de ADR-opleiding en/of –(her)examens voor zover dit getuigschrift noodzakelijk is voor de uitoefening van hun functie en de geldigheidsduur van hun ADR-opleidingsgetuigschrift aanvangt tijdens of maximum 6 maanden vóór hun tewerkstellingsperiode bij deze werkgever. De door de werkgever gedragen kost kan ten vroegste gemaakt zijn in de periode van zes maand voorafgaand aan de vaste indiensttreding bij het bedrijf.

Initiële basisopleiding (colli) cat. I: € 134

Initiële opleiding tanks cat. II: € 81

Specialisatie ontplofbare stoffen cat. III: .. € 153

Specialisatie nucleair transport cat. IV: € 153

Bijscholing colli cat. I: € 97

Bijscholing tanks (+colli) cat. I + II: € 177

Bijscholing ontplofbare stoffen cat. III: € 153

Bijscholing nucleair transport cat. IV: € 107

Tussenkost voor examens: € 54,67

Tussenkost voor herexamens: € 25,27

Het maximum bedrag van de financiële tussenkomst van het Fonds aan de werkgever wordt als volgt bepaald (zie tabel hiernaast).

In geval de kostprijs exclusief BTW van de opleiding lager is dan het vermelde maximumbedrag, dan wordt de financiële tussenkomst beperkt tot de kostprijs.

De door de werkgever gedragen kosten voor niet-verplichte ADR-opleidingen zowel voor het niet-rijdend als het rijdend personeel worden beschouwd als kosten voortgezette opleiding.

Indien de werkgever de kosten voor de ADR-opleiding en/of –(her)examens bij de werknemer recupereert of een terugbetaling van (een deel van) de kosten van ADR-opleiding en/of –(her)

examens na de tussenkomst van het Fonds van de werknemer vordert, vervalt het recht op financiële tussenkomst of dient de werkgever de ontvangen tussenkomst aan het Fonds terug te betalen.

Tussenkost in de kosten voor een internationaal paspoort

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2022 betreffende de tussenkomst in de kosten voor een internationaal paspoort voor chauffeurs die naar het Verenigd Koninkrijk rijden, in werking getreden op 1 januari 2022 voor bepaalde duur tot en met 31 december 2022; <https://www.sftl.be/werkgevers/premies-en-financiele-tegemoetkomingen-bedrijf/terugbetaling-internationaal-paspoort/>

Deze cao van bepaalde duur is heden buiten werking getreden.

1. Voor bepaalde vervoersspecialiteiten kunnen zekere vormen van laad- en losoperaties het voorwerp uitmaken van een afwijking, mits voorafgaandelijk akkoord van het Paritair Comité van het vervoer.
2. De verwachte duur van deze twee vermelde tijden wordt vermoed maximaal 96 uur per maand te bedragen.
3. De minimumgrens voor de berekening van de eindejaarspremie is vanaf 1 januari 2015 vastgesteld op € 2.500. De bedragen van de gelijkgestelde dagen moeten mee verrekend worden om deze minimumgrens te bereiken.
4. Wordt als «zwaar beroep» beschouwd:
 - a. het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
 - b. het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder «permanent» verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
 - c. het werk in een arbeidsregime met nachtprestaties zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46.
5. Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt enkel het brugpensioen in aanmerking genomen dat voortspuit uit de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad of uit een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek en toepasselijk op de werkgevers behorend tot de subsector voor het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en/of tot de subsector voor goederenbehandeling voor rekening van derden.