

LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN 2023-2024



PC 100

AANVULLEND PARITAIR COMITÉ VOOR ARBEIDERS



accg.be

ABVV

**Algemene Centrale
Samen sterk**



Aanvullend paritair comité

PC 100

Welke verbeteringen?

Indexering

Verbetering van de berekeningswijze voor de lonen die hoger zijn dan het minimumuurloon van de sector.

Jaarlijkse premie

Toevoeging van tijdelijke werkloosheid (alle stelsels) voor de gelijkgestelde dagen (max. 20 dagen).

Fietsvergoeding

Verhoging van de fietsvergoeding voor woon-werkverkeer tot € 0,27/km vanaf 1 januari 2024.

Inhoud

Lonen en vergoedingen

p. 5

Arbeidstijd

p. 11

Eindeloopbaan

p. 15

Andere

p. 19

Vorming en opleiding

p. 21



**LONEN EN
VERGOEDINGEN**

Lonen en vergoedingen

Lonen

Vanaf 1 november 2023 (na indexering) bedragen de minimumlonen:

Leeft.	Anciënn.	Cat.	Uurloon (€)		
			38U	39U	40U
18 jaar		1	12,1098	11,7993	11,5043
20 jaar	12 maanden	2	12,1910	11,8784	11,5815
22 jaar	24 maanden	3	12,3052	11,9897	11,6899
22 jaar	36 maanden	4	12,3420	12,0255	11,7249

Loonindexering

De minimumuurlonen van de sector worden geïndexeerd. Indien de prijzen stijgen, worden de lonen telkens met 2 % aangepast.

Dat gebeurt op hetzelfde ogenblik en op dezelfde wijze als voor de sociale uitkeringen.

Op www.accg.be vind je steeds een nauwkeurig overzicht van de meest recente lonen.

Als je loon hoger is dan het minimumloon is er een aangepaste wijze van indexering: namelijk ieder jaar op 1 januari.

Koopkrachtpremie

Op grond van “sectorale” criteria: bedrijven die hoge winst of uitzonderlijke hoge winst realiseren, in dit geval wordt een premie toegekend:

- > Uiterlijk op 31 december 2023 kan er een minimale eenmalige premie worden toegekend van € 125, € 250 of € 375.

Minimumploegenpremies

Minimumploegenpremie voor arbeid met nachtprestaties

Cao 49 van de NAR voorziet voor alle werknemers, die in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur werken, een vergoeding van € 1,42/uur die bovenop het loon van de werknemer wordt betaald voor de uren die volgens deze regeling werden gepresteerd.

De vergoeding bedraagt € 1,71/uur voor de werknemers van minstens 50 jaar.

Deze vergoeding is gekoppeld aan de index.

Jaarlijkse premie (eindejaarspremie)

Er wordt een jaarlijkse premie uitbetaald van **31 x het basisuurloon** dat van toepassing was op 1 december van het in aanmerking genomen jaar (uurloon 38 uur/week).

Bepalingen:

De jaarlijkse premie wordt elk jaar in december betaald.

Er moet aan de volgende voorwaarden voldaan zijn:

- Een arbeidsovereenkomst als arbeider hebben op het moment waarop de premie wordt betaald.
- Minstens zes maanden anciënniteit hebben op het moment waarop de premie wordt betaald. Elke onderbreking van de tewerkstelling van zeven kalenderdagen of minder wordt niet als onderbreking van de anciënniteit beschouwd. Ook de periode van tewerkstelling als uitzendkracht komt in aanmerking.
- Voor de deeltijdse werknemers wordt het bedrag van de jaarlijkse premie aangepast pro rata hun prestaties.
- Het bedrag van de jaarlijkse premie wordt berekend pro rata de effectieve en gelijkgestelde prestaties (vakantiedagen, wettelijke feestdagen, klein verlet, moederschapsverlof, vaderschapsverlof, beroepsziekte, arbeidsongeval, ADV-dagen, 60 dagen ziekte of ongeval) gedurende het kalenderjaar.

NIEUW: tijdelijke werkloosheid (ongeacht het stelsel) wordt gelijkgesteld met een max. van 20 dagen per jaar.

- Het recht op de jaarlijkse premie wordt berekend pro rata de prestaties van het lopende jaar, toegekend per volledig gepresteerde kalendermaand.

De jaarlijkse premie is niet van toepassing in de mate dat gelijkwaardige effectieve verhogingen van het loon/en of andere voordelen, aan dezelfde kost als de jaarlijkse premie

(bruto + patronale RSZ-bijdrage), op ondernemingsvlak worden toegekend. Uitgezonderd bonussen in het kader van cao nr. 90 van de NAR en automatische verhogingen van het loon in toepassing van een collectief vastgestelde loonschaal op ondernemingsvlak.

Het bedrag van de andere voordelen moet verifieerbaar zijn.

Meer info: contacteer jouw lokale afdeling.

Toeslag economische werkloosheid

De arbeider die door de werkgever op tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken wordt geplaatst, heeft recht op een dagvergoeding van € 5 aanvullend op de uitkering tijdelijke werkloosheid, en dit voor maximum 20 werkloosheidsdagen per kalenderjaar.

Opgelet: de regeling tijdelijke werkloosheid kan wijzigen vanaf 2024.

Fietsvergoeding

Fietsvergoeding voor woon-werkverkeer van € 0,27/ effectief afgelegde km, met een max. van € 10,80/arbeidsdag (max. 40 km heen en terug) aan de regelmatige gebruiker van een fiets vanaf 1 januari 2024.

De modaliteiten zijn te bepalen op ondernemingsvlak en de vergoeding is niet cumuleerbaar met andere tussenkomsten op het woon-werktraject, met uitzondering van de tussenkomst voor openbaar vervoer.



ARBEIDSTIJD

Arbeidstijd

Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt **38 uur per week**.

Sommige bedrijven kiezen er wel voor om in een 40-urenweek te werken. Ze compenseren dit dan met 12 betaalde extra vakantiedagen, waardoor het weekgemiddelde (bekeken over een jaar) toch weer op 38 uur komt.

Per dag ligt de maximumgrens op acht uur. Het bevoegde paritair comité of de onderneming kan deze grenzen nog verder verlagen door een collectieve arbeidsovereenkomst.

Alle uurroosters die van toepassing zijn in de onderneming moeten vermeld worden in het arbeidsreglement. Behalve bij uitzonderingen is het verboden om werknemers te laten werken buiten de uren die voor hen van toepassing zijn.

De duur van elke prestatie mag niet minder zijn dan drie uur. Als je deeltijds werkt, mag je wekelijkse arbeidsduur niet minder zijn dan 1/3de van de arbeidstijd van een werknemer die voltijds in het bedrijf werkt (of de geldende arbeidsduur in de sector).

Flexibiliteit

In een aantal gevallen kan je werkgever via een cao de uurroosters en de arbeidsduur aanpassen aan de behoeften van de onderneming zonder loontoeslag te moeten betalen. Dit noemt men flexibele uurroosters.

In de meeste gevallen, waarin de overschrijding van de normale grenzen van de arbeidsduur is toegelaten, moet inhaalrust worden toegekend zodat de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld wordt nageleefd gedurende een referentieperiode.

Overuren

Voor de bedrijven die minder dan 50 arbeiders tewerkstellen

- De grens van uren boven de gemiddelde arbeidsduur bedraagt gedurende de referentieperiode 156 uur.
- Het aantal overuren waarvoor de werknemer kan afzien van inhaalrust bedraagt 143 uur.

Voor de bedrijven die 50 of meer arbeiders tewerkstellen:

- De grens van uren boven de gemiddelde arbeidsduur gedurende de referentieperiode bedraagt 156 uur.
- Het aantal overuren waarvoor de werknemer kan afzien van inhaalrust bedraagt 143 uur, voor zover hierover een bedrijfs-cao wordt gesloten, welke wordt verzonden aan de voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden. De in dat verband reeds bestaande ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomsten worden verlengd.



EINDELOOPBAAN

Eindeloopbaan

SWT-systemen (Stelsel van Werkloosheid met bedrijfsToeslag)

Er zijn twee specifieke systemen die op sectorniveau zijn afgesloten:

SWT vanaf 60 jaar - nachtarbeid/zware beroepen

Mogelijk voor de ontslagen werknemer die minstens 60 jaar is en een beroepsloopbaan van 33 jaar kan bewijzen:

- ofwel minstens 20 jaar in een ploegenstelsel met nachtprestaties hebben gewerkt.
- ofwel minstens vijf jaar in de laatste 10 jaar of zeven jaar in de laatste 15 jaar in een zwaar beroep hebben gewerkt.
- een anciënniteit van vijf jaar hebben in de onderneming.

De sectorale cao is van toepassing tot 30 juni 2025.

De werknemer die de vastgestelde voorwaarden vervult en wiens opzegtermijn na 30 juni 2025 verstrijkt, behoudt het recht op de aanvullende vergoeding.

De werknemer kan enkel van dit brugpensioenstelsel (SWT) genieten als de werkgever toetreedt tot het ingevoerde stelsel.

De toetreding kan op verschillende manieren gebeuren:

- via een bedrijfs-cao;
- via een toetredingsakte;
- via een wijziging van het arbeidsreglement dat van toepassing is in de onderneming.

SWT vanaf 60 jaar - 40 jaar loopbaan

De werknemers die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden en die:

- 60 jaar of ouder zijn.
- een anciënniteit van vijf jaar hebben in de onderneming.

De sectorale cao is van toepassing tot 30 juni 2025.

De werknemer die de vastgestelde voorwaarden vervult en wiens opzegtermijn na 30 juni 2025 verstrijkt, behoudt het recht op de aanvullende vergoeding.

De werknemer kan enkel van dit brugpensioenstelsel (SWT) genieten als de werkgever toetreedt tot het ingevoerde stelsel. De toetreding kan op verschillende manieren gebeuren:

- via een bedrijfs-cao;
- via een toetredingsakte;
- via een wijziging van het arbeidsreglement dat van toepassing is in de onderneming.

Voor meer info over de mogelijkheden van SWT (brugpensioen):
contacteer je lokale afdeling.

Landingsbanen

Landingsbaan 1/5de of halftijds vanaf 55 jaar.

Contacteer je syndicale afgevaardigde of lokale AC-afdeling
voor meer details.



TIJDSKREDIET

Tijdskrediet

Tijdskrediet met motief

Een sectorale cao voorziet het recht op voltijds en halftijds tijdskrediet met motief voor max. 24 maanden.

Voor arbeiders met een anciënniteit van acht jaar of meer in het bedrijf

Recht op voltijds of halftijds tijdskrediet met motief voor een periode van maximum 36 maanden (vorming) en maximum 51 maanden (andere motieven).

De algemene (interprofessionele) systemen van tijdskrediet zijn eveneens van toepassing in de sector.

De Vlaamse aanmoedigingspremies

De arbeiders die van tijdskrediet gebruik maken, kunnen genieten van de Vlaamse aanmoedigingspremies, voor zover zij voldoen aan de voorwaarden:

a. Tijdskrediet

- Aanmoedigingspremie in het kader van het opleidingskrediet.
- Aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet.

b. Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

Contacteer je syndicale afgevaardigde of lokale AC-afdeling voor meer details.



OPLEIDING EN VORMING

Opleiding en vorming

Beroepsopleiding

We willen tot een **kwaliteitsvolle opleiding** in de sector komen.

De sociale partners verbinden er zich toe om de deelname aan de beroepsopleiding voor het geheel van de sector te verhogen door het effectief opstarten van een aanbod van opleidingen door het Fonds voor de vorming van arbeiders in het aanvullend paritair comité van de werklieden.

De ondernemingen zullen minstens 1 keer per jaar hun **bedrijfsopleidingsplan** voor arbeiders ter bespreking voorleggen aan de OR (of bij het CPBW) en een overzicht geven van de aandachtspunten op basis van de evaluatie van de opleidingen van het vorige jaar met als doel te komen tot kwaliteitsvolle opleidingen.

De sociale partners engageren zich om het bestaande sectorale opleidingsaanbod verder uit te breiden naar zowel functiegebonden als algemene opleidingen.

Voor meer informatie over de beroepsopleiding: raadpleeg de site van het Fonds voor de vorming van de arbeiders: <https://www.opfo100.be>

Vormingsdagen

Aantal aan te bieden opleidingsdagen:

Ondernemingen met minstens 5 en minder dan 10 werknemers

- Een gemiddelde van 2 collectieve opleidingsdagen per VTE voor een periode van telkens twee jaar.

Ondernemingen met minstens 10 en minder dan 20 werknemers

- Een gemiddelde van 2,5 collectieve opleidingsdagen per VTE voor een periode van telkens twee jaar,
- waarvan gemiddeld één individuele opleidingsdag per jaar voor een voltijdse werknemer.

Voor ondernemingen met 20 of meer werknemers geldt een groeipad vanaf 2023

- Een evolutie vanaf 1 januari 2023: 2,5 individuele opleidingsdagen tot vanaf 1 januari 2033: 5 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse arbeider.

Het saldo aan opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar. Doel is dat op het einde van elke vijf jaar aan de voltijds arbeider gemiddeld minimum het aantal opleidingsdagen per jaar cf. het groeipad werd aangeboden.

De werkgever heeft de verantwoordelijkheid om de opleidingsdagen aan te bieden tijdens de werkuren. Indien de opleiding plaatsvindt buiten de arbeidstijd, moet de werkgever aan de arbeider een gelijke compensatie in arbeidstijd toekennen.

De verplaatsingskosten van de arbeider die betrekking hebben op de opleidingsdagen komen voor rekening van de werkgever.

Klein verlet

Voor bepaalde omstandigheden in je privéleven (familiale gebeurtenissen - overlijden, huwelijk, geboorte - of burgerlijke verplichtingen) heb je het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon.

Dit zijn de meest voorkomende redenen/omstandigheden van klein verlet. Daarnaast bestaan er nog andere omstandigheden die recht geven op klein verlet.

Rouwverlof van tien dagen

Wat is het?

- Dagen van betaalde afwezigheid bij overlijden.
- Verhoging van drie naar tien dagen.

Wanneer van toepassing?

Bij het overlijden van:

- de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.
- het kind van de werknemer.
- het pleegkind.

Opname (dagen betaald door de werkgever)

- De eerste drie dagen tussen de dag van het overlijden en de begrafenis.
- De overige zeven dagen op te nemen gedurende het jaar dat volgt op de dag van het overlijden.
- Met akkoord van de werkgever kun je deze dagen ook op een later tijdstip opnemen.

Meer info: contacteer je afgevaardigde of je lokale AC-afdeling.

SOCIALE VERKIEZINGEN MEI 2024



**SAMEN STERK
STEM ABVV!**



ABVV

Algemene Centrale



Vakantie voor iedereen
in de mooiste uithoekjes van België



7 campings

4 vakantie
domeinen

1 hotel

Natuur **Wandelen**

Fietsen Zee

Sportterreinen

Kinderanimatie

Unieke locaties

Ardennen Kempen

Gastronomie **Avontuur**

Ontspanning

Vergeet zeker uw ledenkorting niet!

Algemene Centrale:

25% korting op het logement.

Ontdek alle bestemmingen op:
www.florealholidays.be

Meer info?



ACCG.BE



ACCG.ABVV



} @ABVV_AC

ABVV

Algemene Centrale

Samen sterk