



Aanvullend paritair comité

PC 100

Sectorgids
2017 - 2018



Aanvullend paritair comité

PC 100

Inleiding

Waarde kameraad,

Je hebt de nieuwe sectorale ABVV-brochure voor de werknemers van het Aanvullend Paritair Comité voor Arbeiders (PC 100) in handen. Dit boekje bevat de nieuwe regels die van kracht zijn in de sector en dit na het afsluiten van het sectoraal akkoord 2017-2018. Ook de basisregels van het arbeidsrecht waarvoor nog geen enkel akkoord werd gesloten in het PC 100 vind je in deze brochure terug.

Om het geheel leesbaarder te maken, hebben we de brochure in twee delen opgesplitst. In het eerste deel vind je de thema's terug waarover een sectorale CAO werd afgesloten. Het tweede deel bespreekt de thema's waarop de algemene reglementering van toepassing is, bij gebrek aan een sectorale CAO.

De lonen en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers in deze brochure zijn van toepassing in alle bedrijven die vallen onder het Aanvullend Paritair Comité voor Arbeiders (PC 100). Deze kunnen op bedrijfsniveau wel verbeterd zijn via bedrijfsakkoorden. Voor meer info over eventuele bedrijfsakkoorden kan je terecht bij de gewestelijke afdeling. (zie link naar de websites aan het einde van de brochure). De informatie in deze brochure wordt aangevuld met bestaande wettelijke bepalingen (die vind je o.a. in het sociaal memo, thematische brochures, CAO's, ...). Wij hopen dat je zo een effectief instrument zal hebben voor het oplossen van vragen en problemen van de werknemers in de bedrijven van het PC 100. De diensten van onze gewestelijke afdelingen, en je lokale secretarissen kunnen je ook helpen. Aarzel niet om contact met hen op te nemen als dat nodig is.

Inhoud

DEEL 1: VOORDELEN VAN DE SECTOR	7
1. INLEIDING	8
Het Aanvullend Paritair Comité voor Arbeiders (PC 100)	8
Het ABVV en het PC 100	9
2. HET LOON	10
Gewaarborgd sectoraal minimumuurloon	10
Loonindexering	10
Minimumlonen sinds 1 juni 2017	10
Bedrijven waarin geen loonindexering bestaat en waarin de lonen hoger zijn dan de sectorale minimum uurlonen	11
Minimum ploegenpremies	11
De jaarlijkse premie	11
Betaling van de lonen	12
3. ARBEIDSTIJD	13
Arbeidsduur	13
Flexibiliteit	13
Overuren	13
4. OPLEIDING	15
Beroepsopleiding	15
Het akkoord 2017-2018 – aantal vormingsdagen	15
Wie zijn de risicogroepen?	15
5. EINDELOOPBAAN	16
De verschillende stelsels werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) voorzien op sectorniveau	16
• SWT vanaf 58/ 59 jaar – nacht arbeid/zware beroepen	16
• SWT vanaf 58 – 40 jaar loopbaan	16
6. TIJDSKREDIET	18
Tijdskrediet met motief	18
Tijdskrediet landingsbaan	18
De Vlaamse aanmoedigingspremies	18
7. HET SOCIAAL OVERLEG IN DE ONDERNEMING	19
Het statuut van de vakbondsafvaardiging	19
Schema – Eerste aanstelling SD na SV 2016	20
Wettelijke overlegorganen	22
• De ondernemingsraad (OR)	22
• Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)	22
DEEL 2: JE RECHTEN IN HET ALGEMEEN	25
1. ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	26
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	26
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	26
Arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk	27
De vervangingsovereenkomst	27
De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid en uitzendarbeid	28
2. FEESTDAGEN	29
3. KORTE AFWEZIGHEDEN	30
Klein verlet	30
Verlof om dwingende redenen	31
4. JAARLIJKSE VAKANTIE	32
Vakantieperiode en –duur	32
Wat zijn gelijkgestelde dagen?	33
Deeltijdse werknemers	33
Het vakantiegeld	33
De Europese vakantie	34
Jeugdvakantie	34
Seniorvakantie	35

5. VERPLAATINGSKOSTEN	36
Trein	36
Ander openbaar vervoer	39
Privé	39
6. BESTAANSZEKERHEID	40
Economische werkloosheid	40
Vergoeding	41
7. ZIEKTE EN ARBEIDSONGEVAL	42
In geval van ziekte	42
In geval van arbeidsongeval	43
8. WERK EN MOEDERSCHAP/VADERSCHAP OF MEEoudERSCHAP	45
In geval van zwangerschap	45
Het zwangerschapsverlof	45
Vergoeding	46
Tips	46
Vaderschaps- of meeouderschapsverlof	46
9. EINDE VAN HET CONTRACT	47
Opzeggingstermijnen	47
Willekeurig ontslag	50
CONTACTEN	51

Deel 1: voordelen van de sector

In dit deel van de brochure vind je de thema's terug waarover werd gediscussieerd of waarover akkoorden werden gesloten in het aanvullend paritair comité en waarvoor één of meerdere collectieve arbeidsovereenkomsten werden getekend.

Voor de andere thema's vallen we terug op de algemene reglementering.
Deze punten worden besproken in het tweede deel van de brochure.

1. INLEIDING

HET AANVULLEND PARITAIR COMITÉ VOOR ARBEIDERS (PC 100)

Onder het Aanvullend Paritair Comité 100 vallen de arbeiders en de arbeidsters die werken in ondernemingen die (nog) niet tot een welbepaalde sector behoren. Dit Paritair Comité omvat dus ondernemingen met heel uiteenlopende activiteiten.

Het Paritair Comité is de instantie waarin werkgevers en vakbonden van een economische sector overeenkomsten (collectieve arbeidsovereenkomsten of "CAO's") onderhandelen die de arbeidsomstandigheden en de lonen voor alle werknemers in de sector vastleggen. Deze sectorale CAO's hebben, behalve enkele uitzonderingen, kracht van wet: werkgevers die ze niet toepassen lopen het risico op een sanctie.

Het Paritair Comité 100 vertegenwoordigt ongeveer 18.000 arbeiders en arbeidsters. De meeste bedrijven die onder dit Paritair Comité vallen, kennen geen sociaal overleg noch bedrijfsakkoorden. Dat maakt de nood aan een goed werkend Paritair Comité dat voor minimale arbeidsvoorwaarden zorgt, nog groter.

Dit betekent dat de arbeiders in het verleden enkel konden rekenen op de minimale arbeidsvoorwaarden zoals die zijn vastgelegd door de algemene wetgeving en de interprofessionele CAO's, die gelden voor alle arbeiders in België.

Dankzij de druk van het ABVV is het PC 100 in 2008 voor de eerste keer samengekomen. Er kon eindelijk werk gemaakt worden van nieuwe voordelen voor de werknemers van dit PC. We hebben inmiddels mooie stappen vooruit gezet, zoals de invoering van een echt minimumuurloon (gekoppeld aan de index), waarin niet alle premies zijn opgenomen. De meeste premies worden bovenop het loon betaald. Naast de invoering van een jaarlijkse premie, werd ook de sociale democratie versterkt met een CAO over het statuut van de vakbondsafvaardiging.

HET ABVV EN HET PC 100

Het ABVV is vertegenwoordigd in het PC 100 door 4 van haar vakcentrales:

- Algemene Centrale (AC)
- Centrale van de voeding - Horeca - diensten (Horval)
- ABVV - Metaal
- Belgische transportbond (BTB)

Elke centrale volgt een aantal bedrijven van dit PC op en werkt via een coördinatie in het PC 100 om zo efficiënt mogelijk te werken.

2. HET LOON

GEWAARBORGD SECTORAAL MINIMUMUURLOON

Het minimumuurloon voor alle werknemers van het PC 100 omvat geen premies voor specifieke arbeidsomstandigheden. Premies voor ploegenwerk, weekendwerk, 'vuil werk', zwaar werk, polyvalentie worden nu betaald bovenop dit minimumloon.

Premies die betrekking hebben op een periode van meer dan één maand (bv. de eindejaarspremie) kunnen NIET verrekend worden in dit minimumuurloon en zullen dus ook bovenop dit uurloon betaald worden.

LOONINDEXERING

De minimumuurlonen van de sector worden geïndexeerd. Indien de prijzen stijgen, worden de lonen aangepast, telkens met 2%. Dat gebeurt op hetzelfde ogenblik en op dezelfde wijze als voor de sociale uitkeringen. Deze indexeringen worden in onze publicaties op onze website meegedeeld.

Als je loon hoger is dan het minimumloon, is er geen automatische indexering, tenzij dit voorzien is in je ondernemings-CAO. Het ABVV blijft strijden voor een automatische indexering van alle reële lonen, zoals in de meeste andere sectoren.

MINIMUMLONEN SINDS 1 JUNI 2017

Arbeiders

Leeftijd	18 jaar	19 jaar	20 jaar	22 jaar	22 jaar	
Anciënniteit		6 maanden	12 maanden	24 maanden	36 maanden	
Categorie	1	2	3	4	5	
Uurloon €	38u	9,4894	9,7413	9,8531	9,9454	9,9751
	39u	9,2461	9,4915	9,6005	9,6904	9,7193
	40u	9,0149	9,2542	9,3604	9,4481	9,4763

Jongeren

Leeftijd	16 jaar en jonger	17 jaar	
Percentage	70%	76%	
Uurloon €	38u	6,6426	7,2119
	39u	6,4723	7,0270
	40u	6,3105	6,8513

BEDRIJVEN WAARIN GEEN LOONINDEXERING BESTAAT EN WAARIN DE LONEN HOGER ZIJN DAN DE MINIMUM UURLONEN

• Het uurloon (referentie 31/12/2016) verhoogd met 1,7% op 1/1/2018

Mits verrekening van effectieve verhogingen van het loon/en of andere voordelen die in 2017 op ondernemingsvlak werden of worden toegekend, aan dezelfde kost (bruto + patronale RSZ-bijdrage), uitgezonderd bonussen in het kader van CAO nr. 90 en automatische verhogingen van het loon in toepassing van een collectief vastgestelde loonschaal op ondernemingsvlak.

• Het uurloon (referentie 31/12/2017) met 1,2% op 1/1/2019

Mits verrekening van effectieve verhogingen van het loon/en of andere voordelen die in 2018 op ondernemingsvlak worden toegekend, aan dezelfde kost (bruto + patronale RSZ-bijdrage), uitgezonderd bonussen in het kader van CAO nr. 90 en automatische verhogingen van het loon in toepassing van een collectief vastgestelde loonschaal op ondernemingsvlak.

MINIMUM PLOEGENPREMIES

Minimum ploegenpremie voor arbeid met nachtprestaties

CAO 49 van de NAR voorziet, voor alle werknemers die werken in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, een vergoeding van € 1,16/uur die bovenop het loon van de werknemer wordt betaald voor de uren die volgens deze regeling werden gepresteerd. De vergoeding bedraagt € 1,41 voor de werknemers van minstens 50 jaar.

Deze vergoeding is gekoppeld aan de index.

DE JAARLIJKSE PREMIE

Vanaf 1 januari 2017 wordt een jaarlijkse premie uitbetaald van **31 x het basisuurloon** dat van toepassing was op 1 december van het in aanmerking genomen jaar (uurloon 38u/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 6 maanden anciënniteit hebben op het moment waarop de premie wordt betaald. Elke onderbreking van de tewerkstelling van 7 kalenderdagen of minder wordt niet als onderbreking van de anciënniteit beschouwd.
- 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.
- Het recht op de jaarlijkse premie berekend pro rata de prestaties van het lopende jaar wordt 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), in 2017-2018 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.

Neem, voor meer informatie, contact op met jouw gewestelijke afdeling.

BETALING VAN HET LOON

Het loon moet minstens twee keer per maand uitbetaald worden, met een tussenperiode van hoogstens 16 dagen. Het gaat om een voorschot en een definitieve betaling van het loon voor de betrokken maand. Het loon moet worden uitbetaald uiterlijk op de vierde werkdag na de periode waarop het betrekking heeft. Bij elke definitieve loonbetaling moet je een loonbrief ontvangen met alle details van de berekening van je loon en de inhoudingen die erop verricht werden.

3. ARBEIDSTIJD

ARBEIDSDUUR

In principe telt een werkweek **38 uren effectief per week** zonder loonverlies.

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

Per dag ligt de maximumgrens op 8 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 3 uren. 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 je 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 werd gedurende de referentieperiode gebracht op 156 uren
- Het aantal overuren waarvoor de werknemer kan afzien van inhaalrust bedraagt 143 uren.

Voor de bedrijven die 50 of meer arbeiders tewerkstellen

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

4. DE OPLEIDING

DE BEROEPSOPLEIDING

Men wil 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 met 5% 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 1x/jaar hun bedrijfsopleidingsplan voor arbeiders ter bespreking voorleggen aan de Ondernemingsraad (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 met de middelen van deze 0,10% risicogroepen het bestaande sectorale opleidingsaanbod verder uit te breiden naar zowel functiegebonden als algemene opleidingen.

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

HET AKKOORD 2017-2018 – AANTAL VORMINGSDAGEN?

Voor de bedrijven die minder dan 50 arbeiders tewerkstellen

- Ondernemingen met 1 tot 4 arbeiders: mogelijkheid om beroep te doen op open aanbod van het vormingsfonds.
- Ondernemingen met 5 tot 19 arbeiders: op ondernemingsvlak gemiddeld 2 dagen opleiding per VTE in periode 1/1/2017-31/12/2018
- Ondernemingen van meer dan 20 arbeiders: op ondernemingsvlak gemiddeld 3 dagen opleiding per VTE in periode 1/1/2017-31/12/2018

Voor de bedrijven die minder dan 50 arbeiders tewerkstellen

- Op ondernemingsvlak gemiddeld 3 dagen opleiding per VTE in periode 1/1/2017-31/12/2018

WIE ZIJN DE RISICOGROEPEN?

Onder risicogroepen wordt verstaan de werknemers waarvan de kwalificatie niet is aangepast of dreigt te zijn aan de vereisten van de nieuwe technologieën, waarvan in het bijzonder de laaggeschoolden.

5. EINDELOOPBAAN

De brochure verwijst alleen naar regimes waarover een CAO op sectorniveau bestaat. Voor meer info over de mogelijkheden van SWT (bruggensioen) neem je best contact op met je gewestelijke afdeling.

DE VERSCHILLENDE STELSLS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG - SWT

SWT vanaf 58/59 jaar – nachtarbeid/ zware beroepen

Mogelijk voor de ontslagen werknemer die minstens 58 jaar in 2017 of 59 jaar in 2018 is en een beroepsloopbaan van 33 jaar kan bewijzen:

- ofwel minstens 20 jaar in een ploegenstelsel met nachtprestaties.
- ofwel minstens 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar hebben gewerkt in een zwaar beroep.

De sectorale CAO is van toepassing tot 31.12.2018.

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

- via een bedrijfs-CAO;
- via een toetredingsakte (opgesteld volgens de CAO van 20.10.2017);
- via een wijziging van het arbeidsreglement dat van toepassing is in de onderneming.

Ongeacht de vorm van toetreding moet de neerlegging gebeuren ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

SWT vanaf 58 / 59 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:

- hetzij worden ontslagen, behalve om een dringende reden, in 2017, en 58 jaar of ouder zijn uiterlijk op 31 december 2017 en dit op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst
- hetzij worden ontslagen, behalve om een dringende reden, in 2018 en 59 jaar of ouder zijn uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De werknemer die de vastgestelde voorwaarden vervult en wiens opzegtermijn na 31 december 2018 verstrijkt, behoudt het recht op de aanvullende vergoeding.

De sectorale CAO is van toepassing tot 31.12.2018.

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

- via een bedrijfs-CAO;
- via een toetredingsakte (opgesteld volgens de CAO van 20.10.2017);
- via een wijziging van het arbeidsreglement dat van toepassing is in de onderneming.

Ongeacht de vorm van toetreding moet de neerlegging gebeuren ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

6. TIJDSKREDIET

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

In toepassing van de CAO 103 van de NAR voorziet een sectorale CAO, tot 31.12.2019, het recht op voltijds en halftijds tijdskrediet met motief.

Voor arbeiders met een anciënniteit van 8 jaar of meer in het bedrijf

Recht op voltijds of halftijds tijdskrediet met motief voor een periode van maximum 36 maanden.

Voor arbeiders met een anciënniteit van minder dan 8 jaar in het bedrijf

Recht op voltijds of halftijds tijdskrediet met motief voor een periode van maximum 24 maanden.

TIJDSKREDIET - LANDINGSBAAN

Werknemers van 55 jaar en meer

In toepassing van de CAO 127 van de NAR voorziet een sectorale CAO tot 31.12.2018 het recht, voor een werknemer van 55 jaar of ouder, op een loopbaanvermindering van 1/5de of 1/2 tijds en dit zonder beperking in duur

Voorwaarden: 35 jaar als loontrekkende, zwaar beroep, 20 jaar nachtarbeid.

Arbeiders in landingsbaan worden niet toegerekend op de drempel van 5% van gelijktijdige afwezigheden

DE VLAAMSE AANMOEDIGINGSPREMIES

De arbeiders die van tijdskrediet gebruik maken, kunnen genieten van de Vlaamse aanmoedigingspremies voor zover zij voldoen aan alle voorwaarden die deze aanmoedigingspremies als volgt bepalen (zie CAO):

Tijdskrediet

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

Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

7. HET SOCIAAL OVERLEG IN DE ONDERNEMING

De sociale overlegorganen die de werkneemsters en de werknemers moeten verdedigen in de bedrijven, zijn:

- de vakbondsafvaardiging (VA)
- de ondernemingsraad (OR)
- het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW).

Het ABVV ondersteunt de afgevaardigden in deze overlegorganen door middel van opleidingen, informatie en logistieke steun.

Samen met de secretarissen onderhandelen de afgevaardigden akkoorden om de loon- en arbeidsvoorwaarden in het bedrijf te verbeteren. Zij vertegenwoordigen ook hun collega's in de diverse instanties van het ABVV. De ABVV-afgevaardigden kunnen in jouw bedrijf een belangrijke rol spelen om jouw bestaande rechten te verdedigen en nieuwe rechten te bekomen.

HET STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

Er werd in het Paritair Comité een CAO over de vakbondsafvaardiging gesloten. De werkgevers erkennen dat de arbeiders, die bij een van de ondertekenende vakbondsorganisaties zijn aangesloten, het recht hebben om zich te laten vertegenwoordigen door een vakbondsafvaardiging waarvan het statuut door een nationale overeenkomst wordt geregeld.

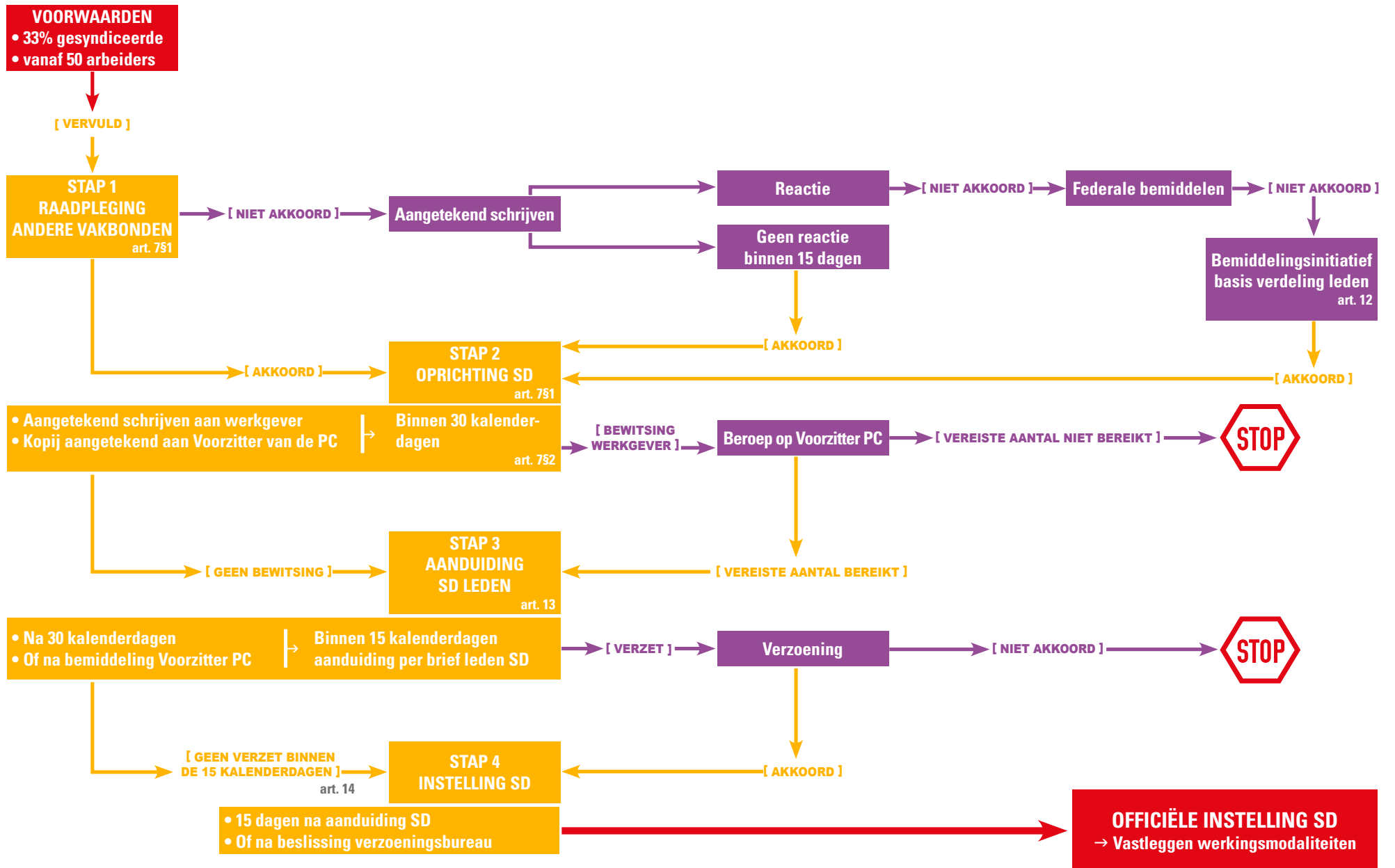
Er zijn twee vereisten om een vakbondsafvaardiging te kunnen instellen:

- 33% van de arbeiders moet lid zijn van een vakbond;
- De onderneming telt minstens 50 arbeiders (COD, CBD, bepaald werk).

Omdat de CAO inzake het statuut van de vakbondsafvaardiging redelijk complex is, hebben wij een schema bijgevoegd waarin de invoering van een vakbondsafvaardiging wordt uitgelegd.

Jouw lokale vakbondssecretaris beschikt over de volledige tekst van de CAO.

PC 100 – EERSTE AANSTELLING SD NA SV 2016



WETTELIJKE OVERLEGORGANEN

Naast de syndicale delegatie bestaan er ook overlegorganen die verplicht worden door de wetgeving. Het betreft hier de Ondernemingsraad (OR) en het Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW).

Dit zijn paritaire overlegorganen, dat wil zeggen dat ze bestaan uit een werkgevers- en een werknemers-afvaardiging die even groot zijn. De personeelsafgevaardigden in deze organen worden verkozen tijdens de vierjaarlijkse sociale verkiezingen.

De Ondernemingsraad (OR)

Een OR moet ingesteld worden in ondernemingen die minstens 100 werknemers tellen, maar ook voor bedrijven die bij de vorige sociale verkiezingen een OR moesten oprichten maar ondertussen tussen de 50 en de 99 werknemers tellen.

De ondernemingsraad heeft de bevoegdheid om het arbeidsreglement van kracht in het bedrijf te ontwikkelen en te wijzigen, te adviseren en suggesties te doen over de werking van het bedrijf (evolutie van de werkgelegenheid, economische en financiële informatie, opleiding, ...), en controleert de naleving van de wetgeving ter bescherming van het personeel.

De OR:

- ontvangt alle informatie en wordt geraadpleegd over de economische en financiële situatie van de onderneming en over de tewerkstelling;
- stelt het arbeidsreglement op en wijzigt dit;
- beheert de sociale werken van het bedrijf;
- bespreekt alles wat te maken heeft met het leven binnen het bedrijf, de arbeidsvoorwaarden, de vakantiedagen, de invoering van nieuwe technologieën, de criteria voor ontslag, ...
- controleert de naleving van de sociale wetgeving en de CAO's, enz.

Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)

Er moet een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk worden opgericht in elke onderneming met minstens 50 werknemers. Het CPBW heeft als missie het welzijn (gezondheid, veiligheid, hygiëne) van het personeel in de bedrijven te verbeteren.

Het geeft advies en doet voorstellen met betrekking tot het beleid voor het welzijn van het personeel bij de uitvoering van hun werk. Het moet zich ook uitspreken over het globale preventieplan en het jaarlijks actieplan opgesteld door de werkgever.

Het CPBW houdt zich eveneens bezig met het controleren van het arbeidsklimaat. Het comité zorgt ervoor dat er voldoende en kwaliteitsvolle beschermingsmiddelen (veiligheidskledij, -bril, enz.) beschikbaar zijn en onderzoekt de individuele klachten omtrent veiligheid en welzijn.

Het CPBW:

- zorgt voor de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers;
- staat in voor de preventie van arbeidsongevallen;
- controleert de arbeidsgeneeskundige dienst, enz.

Deel 2: je rechten in het algemeen

Dit deel bespreekt de verschillende thema's van het arbeidsrecht waarvoor er momenteel geen sectorale akkoorden bestaan en waarvoor de werknemer dus moet terugvallen op de algemene nationale wetgeving.

1. ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst die wordt gesloten tussen een werkgever en een werknemer. In het kader van deze overeenkomst is de werknemer verplicht arbeidsprestaties te verrichten onder het gezag van de werkgever, terwijl de werkgever verplicht is de werknemer een loon te betalen.

We kunnen een onderscheid maken tussen de overeenkomsten naargelang hun duur. Een arbeidsovereenkomst kan gesloten worden voor:

- onbepaalde duur
- een duidelijk omschreven werk of
- voor bepaalde duur.

Er bestaan ook vervangingsovereenkomsten, overeenkomsten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid (uitzendarbeid, terbeschikkingstelling, ...) en overeenkomsten voor studentenarbeid.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEDE TIJD

Als niets wordt voorzien, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn gesloten. Ook wanneer de voorwaarden van één van de overeenkomsten met tijdsbepaling niet nauwgezet vervuld zijn.

De overeenkomst eindigt wanneer één van de partijen (de werknemer of de werkgever) deze overeenkomst beëindigt.

Een schriftelijke overeenkomst is niet verplicht, maar het is aangeraden er één te hebben om later problemen te vermijden (bewijs).

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

Dit is een arbeidsovereenkomst die de aanduiding bevat van een bepaalde dag of van een gebeurtenis welke zich op een bekende datum moet voordoen, waarna de partijen van hun wederzijdse verbintenissen zijn ontslagen. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moet, en dit voor iedere werknemer afzonderlijk, schriftelijk worden opgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben gesloten zonder dat er een onderbreking is - toe te schrijven aan de werknemer - worden zij verondersteld een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan.

Daarnaast bestaan er nog twee mogelijkheden om rechtmatig opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd af te sluiten:

- opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met een duur van maximum twee jaar: de werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen maximum vier opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd af te sluiten, voor zover de duur van elk van deze overeenkomsten niet minder dan drie maanden bedraagt en de totale duur van deze overeenkomsten geen twee jaar overschrijdt.
- opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met een duur van maximum drie jaar: mits voorafgaande toestemming van het Toezicht op de Sociale Wetten kunnen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd worden gesloten met telkens een minimale duur van zes maanden, op voorwaarde dat de totale duur van deze overeenkomsten geen drie jaar overschrijdt.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt automatisch bij het bereiken van de overeengekomen termijn. Geen enkele verwittiging of opzegging is juridisch vereist. Indien de partijen na het verstrijken van de termijn doorgaan met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, dan gelden eveneens de beginselen van de

arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR EEN DUIDELIJK OMSCHREVEN WERK

In deze arbeidsovereenkomst is het uit te voeren werk nauwkeurig omschreven (bijvoorbeeld het opstellen van een jaarrekening ...).

De werknemer moet op het tijdstip van de indiensttreding door de nauwkeurige omschrijving van het overeengekomen werk in staat zijn met betrekkelijke zekerheid de omvang en de duurtijd ervan in te schatten. Ze hebben dezelfde geldigheidsvoorwaarden (bv: schriftelijk overeenkomst) als de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en dezelfde regels gelden in geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten.

Deze arbeidsovereenkomst eindigt automatisch door de voltooiing van het overeengekomen werk. Zonder dat een ingreep van één van beide partijen vereist is.

DE VERVANGINGSOVEREENKOMST

Met een vervangingsovereenkomst is het mogelijk een werknemer te vervangen die tijdelijk afwezig is (opgelet: een vervangingsovereenkomst

is niet mogelijk als de afwezigheid wordt veroorzaakt door economische werkloosheid, slecht weer, staking of lock-out).

Een vervangingsovereenkomst moet schriftelijk worden opgesteld en dit ten laatste op het ogenblik waarop de werknemer het werk aanvat. De reden voor de vervanging, de naam van de te vervangen werknemer en de voorwaarden voor de indienstreding moeten bovendien opgenomen zijn in de overeenkomst.

De vervangingsovereenkomst kan worden gesloten voor bepaalde of onbepaalde duur.

De duur van de vervangingsovereenkomst mag normaal gezien niet langer zijn dan twee jaar, behalve als de overeenkomst werd gesloten om een werknemer in tijdskrediet te vervangen.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR UITVOERING VAN TIJDELIJKE ARBEID EN UITZENDARBEID

De overeenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid wordt gesloten met een "klassieke" werkgever, terwijl de uitzendkrachten door een uitzendkantoor worden aangeworven met een overeenkomst voor uitzendarbeid.

Uitzendarbeid is één van de vormen van tijdelijke arbeid. Uitzendarbeid is mogelijk in de volgende gevallen:

- vervanging van een vaste werknemer
- tijdelijke vermeerdering van werk
- uitvoering van een uitzonderlijk werk
- motief "instroom".

De onderneming die de uitzendkracht tewerkstelt, is de gebruiker die instructies geeft aan, het gezag voert over en toezicht houdt op de uitzendkracht voor wat de overeengekomen arbeid en de veiligheidsmaatregelen betreft.

Er is een schriftelijke overeenkomst nodig voor elke specifieke opdracht. Deze overeenkomst moet telkens de reden vermelden waarvoor de overeenkomst werd gesloten.

De uitzendkrachten hebben recht op hetzelfde loon als de vaste werknemers. Zij hebben eveneens recht op de andere voordelen op het loon (maaltijdcheques aan dezelfde voorwaarden, vervoerskosten, ploegenpremies, ...) die bij de gebruiker worden toegekend.

Het ABVV blijft vechten voor de rechten van de uitzendkrachten. Aarzel niet om de website te raadplegen:
www.rechtenuitzendkracht.be

2. FEESTDAGEN

Feestdagen zijn dagen waarop werken in principe verboden is. Er zijn er 10: 1 januari, Paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, 21 juli, Maria-Hemelvaart, Allerheiligen, 11 november, Kerstmis.

Op feestdagen wordt je op dezelfde manier verloond als een normale werkdag. Dit loon is je eveneens verschuldigd indien je arbeidsovereenkomst is geschorst wegens:

- jaarlijkse vakantie;
- gedurende een periode van 30 dagen na het begin van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als de schorsing te wijten is aan ziekte, arbeidsongeval, beroepsziekte, zwangerschapsverlof, staking;
- gedurende een periode van 14 dagen na het begin van de andere schorsingen wegens voorlopige hechtenis, klein verlet, educatief verlof of schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht.

In het geval van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor duidelijk omschreven werk of indien je ontslagen werd, heb je eveneens recht op loon voor feestdagen.

Een feestdag die samenvalt met een zondag of een dag waarop men gewoonlijk niet werkt, wordt door de eerst gewone werkdag vervangen. Het arbeidsreglement moet de data van de feestdagen vermelden. De vervangingsdagen moeten vóór 15 december worden uitgehangen.

Alle uitzonderingen voor zondagswerk zijn eveneens geldig voor werken op een feestdag. Werken op een feestdag geeft recht op betaalde inhaalrust en in geval van overuren op een loontoeslag van 100%.

3. KORTE AFWEZIGHEDEN

KLEIN VERLET

Een werknemer heeft het recht om met behoud van het loon bij een aantal omstandigheden van het werk afwezig te blijven. Deze korte periodes van afwezigheid worden "klein verlet" genoemd.

Gebeurtenissen die recht geven op klein verlet

Huwelijk van de werknemer	2 dagen
Het huwelijk van een familielid	1 dag verlof
De geboorte van je kind	10 dagen verlof (waaronder 7 betaald door het ziekenfonds)
Het overlijden van een familielid	1 à 3 dagen verlof , volgens de graad van verwantschap
De plechtige communie of het feest van "de vrijzinnige jeugd"	1 dag verlof (de dag van deze gebeurtenis of de gewone activiteitsdag onmiddellijk vóór of na de gebeurtenis als deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag)

Een verblijf als milicien in een rekruteringscentrum of een militair ziekenhuis	3 dagen verlof maximum
Een verblijf als gewetensbezwaarde in een administratieve gezondheidsdienst of een aangeduid ziekenhuis	3 dagen verlof maximum
De bijeenkomst van de familieraad	1 dag verlof maximum
De deelname aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of verschijning op bevel van de arbeidsrechtbank	5 dagen verlof maximum
Het uitoefenen van het ambt van bijzitter	5 dagen verlof maximum
De priesterwijding of intrede in een klooster van naaste familieleden	1 dag verlof

VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

De reglementering kent aan de werknemer het recht toe om afwezig te zijn van het werk om dwingende redenen. Een dwingende reden is elke niet te voorzienbare los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

De duur van de afwezigheid, die vooraf of, bij onmogelijkheid, zo spoedig mogelijk aan de werkgever dient kenbaar gemaakt te worden, mag niet meer bedragen dan tien werkdagen per jaar. Deze afwezigheden worden niet betaald, behoudens een andersluidende overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer.

4. JAARLIJKSE VAKANTIE

Een arbeider die een volledig jaar gewerkt heeft in een vijfde week, heeft recht op 20 dagen betaalde vakantie in het daaropvolgende jaar.

Voor de arbeiders die minder dan 231 gewerkte of gelijkgestelde dagen hebben, wordt het aantal vakantiedagen in verhouding verminderd.

VAKANTIEPERIODE EN –DUUR

5 dagenweek

Gepresteerde en gelijkgestelde dagen	Aantal dagen vakantie
231 en +	20
221-230	19
212-220	18
202-211	17
192-201	16
182-191	15
163-181	14
154-162	13
144-153	12
135-143	11
125-134	10
106-124	9
97-105	8
87-96	7
77-86	6
67-76	5
48-66	4
39-47	3
20-38	2
10-19	1
0-9	0

Normaal gezien moet de vakantie genomen worden tussen 1 mei en 31 oktober.

In die periode hebben werknemers ouder dan 18 jaar recht op een ononderbroken vakantie van 2 weken. Voor wie jonger is dan 18 is dit 3 weken.

Je vakantie kan opgesplitst worden, maar je bent verplicht 1 ononderbroken week te nemen.

Sommige dagen kunnen niets samen vallen met vakantiedagen zoals de rustdagen (zondagen en compensatiedagen), de betaalde feestdagen, de dagen zwangerschapsverlof of bevallingsrust, de dagen waarop educatief verlof wordt genomen.

Aan gezinshoofden wordt de vakantie bij voorkeur toegekend tijdens de schoolvakantie.

Word je ziek voor je vakantie begint, dan mag de vakantie later genomen worden (zelfs als er een collectieve sluiting is). Word je ziek tijdens je vakantie, dan loopt die gewoon verder. Je kunt die dagen achteraf niet recupereren.

WAT ZIJN DE GELIJKGESTELDE DAGEN?

Op gelijkgestelde dagen heeft een werknemer niet gewerkt, maar toch tellen die dagen mee om de vakantie te bepalen. De gelijkgestelde dagen die het meest voorkomen zijn:

- arbeidsongeval en beroepsziekte waar je schadeloosstelling voor krijgt
- ongeval (geen arbeidsongeval)
- ziekte (geen beroepsziekte)
- rustdagen
- zwangerschapsverlof
- staking
- syndicale opdrachten
- economische werkloosheid
- klein verlet.

Let op: de periodes van tijdskrediet worden niet gelijkgesteld.

DEELTIJDSE WERKNEMERS

De vakantiedagen voor deeltijdse werknemers worden berekend in verhouding tot de prestaties en de werkroosters. In ieder geval hebben zij slechts recht op 4 weken vakantie indien zij gedurende het volledige jaar 2017 hebben gewerkt. Indien zij zowel voltijds als deeltijds hebben gewerkt, wordt dezelfde regel toegepast.

HET VAKANTIEGELD

Het vakantiegeld bestaat uit het enkelvoudige vakantiegeld en het dubbel vakantiegeld. Het enkelvoudige vakantiegeld is je gewone loon. Het dubbel vakantiegeld komt bovenop het gewone loon.

Het brutovakantiegeld bedraagt 15,38% van het basisloon. Het gaat om het brutoloon van het vakantiedienstjaar aan 108%, eventueel verhoogd met een fictief loon voor de inactiviteitsdagen die gelijkgesteld zijn aan (of anders gezegd, beschouwd worden als) effectief gepresteerde dagen.

Van het brutovakantiegeld wordt nog ingehouden:

- 13,07% RSZ-bijdrage op het dubbel vakantiegeld;
- 1% solidariteitsbijdrage;
- een fiscale voorheffing.

Vandaag (in 2017) bedraagt deze bedrijfsvoorheffing:

- 17,16% van het belastbaar vakantiegeld als dit < of = € 1.320
- 23,22% van het belastbaar vakantiegeld als dit > € 1.330.

Het vakantiegeld wordt via overschrijving betaald. Voor de meeste arbeiders voert de RJV de betaling uit. Via de website van de RJV kan je op elk moment jouw bankrekeningnummer meedelen: <http://www.onva.be/nl/Onthaal>

DE AANVULLENDE VAKANTIE OF EUROPESE VAKANTIE

Het systeem van de aanvullende vakantie of **Europese vakantie** geeft recht op betaalde vakantiedagen vanaf het eerste jaar dat je werkt wanneer het je eerste job in België is of wanneer je het werk hervat, en je prestaties van vorig jaar je geen 4 weken wettelijke betaalde vakantie opleverden.

JEUGDVAKANTIE

Een jongere die net is afgestudeerd, heeft recht op de jeugdvakantie-uitkering en op bijkomende vakantiedagen.

Voorwaarden:

- nog geen 25 jaar zijn op 31 december van het vorige jaar;
- minstens één maand als loontrekkende hebben gewerkt in de loop van het desbetreffende jaar;
- als loontrekkende tewerkgesteld zijn op het moment waarop de vakantie wordt genomen;
- geen ander beroeps- of vervangingsinkomen ontvangen voor die vakantiedagen.

Het is een facultatief systeem. Om de jeugdvakantie-uitkering te ontvangen, moet de jongere het formulier C103 Jeugdvakantie invullen en het bij een werkloosheidsdienst van het ABVV indienen. Het formulier is er vanaf april beschikbaar.

SENIORVAKANTIE

Seniorvakantie is een recht dat wordt toegekend aan personen die het werk hervatten na een inactiviteitsperiode en die geen of een onvolledig recht hebben op jaarlijkse vakantie.

Voorwaarden:

- minstens 50 jaar zijn op 31 december van het vorige jaar;
- het werk hervatten als loontrekkende in de privésector;
- volledig werkloos of invalide zijn geweest in de loop van het vorige jaar.

De uitkeringsaanvraag moet ten laatste eind februari ingediend zijn bij het ABVV, vergezeld van het attest seniorvakantie dat door de werkgever in tweevoud wordt afgeleverd op het moment dat de werknemer voor de eerste keer seniorvakantiedagen opneemt.

5. VERPLAATSIKOSTEN

De sociale gesprekspartners van het PC 100 hebben nog geen specifieke sectorale CAO gesloten voor de verplaatsingskosten. Het is dus de CAO nr. 19 octies van de NAR die de vergoeding voor de verplaatsingskosten in de sector regelt.

Los van bovenstaande voorziet de sectorale CAO 2017-2018 voor de eerste keer dat een werkgroep deze problematiek zal onderzoeken. Als ABVV hopen we dat deze werkgroep vooruitgang zal boeken voor de toekomst.

TREIN

De werkgever is verplicht om een gedeelte van de prijs van je treinkaart terug te betalen. Het bedrag van de werkgeverstussenkomst wordt om de twee jaar forfaitair vastgelegd, afhankelijk van de vervoertitel en van de afgelegde afstand.

De volgende tarieven worden sinds 1/02/2014 toegepast:

Km	1 maand Maand- abonnement €	3 maanden Trimestrieel abonnement €	1 jaar Jaar- abonnement €	Railflex Deeltijds abonnement €
1	18,30	52,00	185,00	-
2	20,50	57,00	204,00	-
3	22,30	62,00	224,00	7,40
4	24,40	68,00	243,00	8,60
5	26,00	74,00	264,00	9,50
6	28,00	78,00	280,00	10,30
7	30,00	83,00	297,00	11,00
8	31,00	88,00	314,00	11,60
9	33,00	93,00	331,00	12,10
10	35,00	98,00	348,00	12,60
11	37,00	103,00	366,00	13,10
12	38,50	108,00	383,00	13,60
13	40,00	113,00	402,00	14,20
14	42,00	118,00	420,00	14,60
15	43,50	122,00	436,00	15,00
16	45,00	127,00	455,00	15,50
17	47,50	132,00	472,00	15,90
18	49,00	137,00	489,00	16,40
19	51,00	142,00	507,00	16,90
20	53,00	147,00	524,00	17,30
21	54,00	152,00	542,00	17,70
22	56,00	157,00	560,00	18,20
23	58,00	162,00	579,00	18,70
24	59,00	167,00	596,00	19,10
25	62,00	172,00	614,00	19,50
26	63,00	177,00	632,00	20,20
27	65,00	182,00	650,00	20,60
28	67,00	187,00	667,00	21,00
29	68,00	191,00	684,00	21,30
30	70,00	197,00	701,00	21,70
31-33	73,00	206,00	733,00	22,60
34-36	78,00	218,00	776,00	24,10
37 - 39	82,00	229,00	818,00	25,00
40 - 42	87,00	244,00	871,00	27,00
43 - 45	91,00	256,00	914,00	28,00

Km	1 maand	3 maanden	1 jaar	Railflex
	Maand-abonnement €	Trimestrieel abonnement €	Jaar-abonnement €	Deeltijds abonnement €
46 - 48	96,00	268,00	957,00	29,00
49 - 51	101,00	282,00	1008,00	31,00
52 - 54	104,00	291,00	1039,00	32,00
55 - 57	107,00	299,00	1070,00	33,00
58 - 60	111,00	310,00	1108,00	34,50
61 - 65	115,00	322,00	1149,00	36,00
66 - 70	120,00	336,00	1201,00	38,00
71 - 75	126,00	354,00	1265,00	40,50
76 - 80	132,00	368,00	1317,00	42,00
81 - 85	137,00	383,00	1369,00	44,50
86 - 90	143,00	400,00	1429,00	46,00
91 - 95	148,00	415,00	1481,00	47,50
96 - 100	153,00	430,00	1534,00	50,00
101 - 105	160,00	447,00	1597,00	52,00
106 - 110	165,00	462,00	1650,00	53,00
111 - 115	171,00	477,00	1703,00	55,00
116 - 120	177,00	493,00	1763,00	57,00
121 - 125	181,00	509,00	1816,00	59,00
126 - 130	187,00	524,00	1869,00	61,00
131 - 135	192,00	538,00	1922,00	62,00
136 - 140	198,00	553,00	1975,00	63,00
141 - 145	203,00	568,00	2028,00	65,00
146 - 150	211,00	592,00	2114,00	67,00
151 - 155	214,00	601,00	2146,00	-
156 - 160	220,00	615,00	2199,00	-
161 - 165	225,00	631,00	2252,00	-
166 - 170	231,00	646,00	2306,00	-
171 - 175	236,00	661,00	2359,00	-
176 - 180	242,00	676,00	2412,00	-
181 - 185	246,00	691,00	2466,00	-
186 - 190	253,00	708,00	2529,00	-
191 - 195	258,00	723,00	2583,00	-
196 - 200	264,00	738,00	2637,00	-

ANDER OPENBAAR VERVOER

De tussenkomst van de werkgever is verplicht wanneer de afgelegde weg gelijk is of langer is dan 5 kilometer vanaf de vertrekplaats.

Er dient evenwel een onderscheid te worden gemaakt:

- wanneer de prijs van het vervoer evenredig is aan de afstand is de werkgeversbijdrage voorzien voor de trein begrensd tot 75% van de reële prijs van het vervoer;
- wanneer de prijs van het vervoer bepaald wordt ongeacht de afstand wordt een tussenkomst van 71,8% van de reële vervoerprijs toegepast, begrensd tot de tussenkomst voorzien voor de trein voor een afstand tot 7 kilometer.

De bijdrage van de werkgevers in de vervoerkosten wordt maandelijks betaald, voor de werknemer met een maandabonnement of bij de betaalperiode die in de onderneming gebruikelijk is voor de vervoerbewijzen die geldig zijn voor een week.

De werknemers leggen aan de werkgevers een ondertekende verklaring voor waarin verzekerd wordt dat zij geregeld over een afstand gelijk aan of hoger dan 5 km een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel benutten om zich van hun woonplaats naar het werk te begeven; bovendien preciseren zij,

indien mogelijk, het aantal effectief gereden kilometers. Zij zullen ervoor zorgen iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd mee te delen.

PRIVÉVERVOER

De tussenkomst van de werkgever voor eigen vervoer is niet verplicht. Dergelijke tussenkomst kan evenwel worden geregeld op sectoraal niveau of op ondernemingsniveau. De sectoren en ondernemingen kunnen bijzondere voorwaarden voorzien voor de terugbetaling van de kosten van privévervoer (zoals bijvoorbeeld een percentage van de werkgeverstussenkomst dat hoger is dan de wettelijke tussenkomst in de prijs van de treinkaart, ...).

6. BESTAANSZEKERHEID

ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, hierna economische werkloosheid genoemd, kan de werkgever de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werklieden die hij tewerkstelt, schorsen of hun arbeidsprestaties verminderen. De economische oorzaken moeten conjunctureel zijn en niet structureel.

De werkgever brengt door middel van aanplakking of individuele schriftelijke kennisgeving de werknemers op de hoogte dat hij hen werkloos stelt wegens gebrek aan werk wegens economische redenen.

Tijdens die periode van schorsing of voor wat betreft de dagen waarop geen arbeidsprestaties worden gepresteerd in de regeling van gedeeltelijke arbeid, is de werkgever vrijgesteld van de verplichting om het loon van de werknemer te betalen. Het is de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening die in dat geval de vergoeding van de werknemer op zich neemt.

Samenvattende tabel m.b.t. het wettelijk stelsel

Stelsel	Maximum-duur
Volledige schorsing	4 weken
Minstens 3 arbeidsdagen/week	Geen limiet
Minder dan 3 arbeidsdagen/week	3 maanden
Eén volledige werkweek en één week met één of meerdere dagen waarop niet wordt gewerkt	Geen limiet
Eén week met minstens 2 arbeidsdagen en één volledige week waarin er niet wordt gewerkt	3 maanden
Eén week met minder dan 2 arbeidsdagen en één volledige week waarin er niet wordt gewerkt	4 weken

UITKERING

Onder bepaalde voorwaarden kan de werknemer een vervangingsinkomen ontvangen voor deze inactiviteitsdagen (tijdelijke werkloosheid). Het gaat dan om een werkloosheidsuitkering. Het bedrag van de uitkering zal afhangen van 2 elementen: het normaal loon en de gezinstoestand.

De werkgever moet een **aanvullende vergoeding** betalen per dag dat de arbeidsovereenkomst geschorst wordt wegens werkloosheid om economische of technische redenen of wegens slecht weer (dit wordt dus niet beperkt in de tijd). Het minimumbedrag is **€ 2/dag** inactiviteit.

Voor effectieve uitbetaling van deze uitkeringen moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan. Neem contact op met jouw lokale afdeling van het ABVV voor meer details!

7. ZIEKTE EN ARBEIDSONGEVAL

IN GEVAL VAN ZIEKTE

Je moet onmiddellijk je werkgever op de hoogte brengen van je arbeidsongeschiktheid.

Je moet je medisch attest opsturen naar of afleveren in je onderneming binnen de twee werkdagen die volgen op het begin van je arbeidsongeschiktheid (behalve als uitzonderingen zijn opgenomen in een CAO of in het arbeidsreglement).

De controlerend geneesheer

Je werkgever heeft het recht een beroep te doen op een controlerend geneesheer die hij betaalt om je te onderzoeken. Dit onderzoek vindt doorgaans plaats bij je thuis. Als je opgeroepen wordt en je behandelend geneesheer is van mening dat je je niet mag verplaatsen, kan je dit weigeren. Als je je begeeft naar de controlerend geneesheer kan je de terugbetaling vragen van je verplaatsingskosten. De controlerend geneesheer moet vaststellen of je al dan niet arbeidsongeschikt bent. Hij moet zich aan het beroepsgeheim houden en mag niets anders meedelen over je gezondheidstoestand.

Gewaarborgd loon

Over het algemeen behoud je het recht op normaal loon tijdens de eerste 30

dagen van je arbeidsongeschiktheid, op voorwaarde dat je minstens 1 maand anciënniteit hebt in de onderneming.

Als je in een proefperiode zit of een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van minder dan 3 maanden hebt, is de reglementering iets ingewikkelder. Contacteer je afgevaardigde of je secretaris als je hierover meer informatie wil.

Arbeitsongeschiktheid van meer dan 30 dagen

Als je binnen de 14 dagen na de eerste arbeidsongeschiktheid hervalt, en als je tijdens je vorige ongeschiktheid 30 dagen gewaarborgd loon hebt ontvangen, is je werkgever je niets verschuldigd.

Je moet je dan rechtstreeks wenden tot je ziekenfonds.

Heb je geen gebruik gemaakt van de 30 dagen gewaarborgd loon dan heb je recht op het saldo van de overblijvende dagen.

Maar als je meerdere keren hervalt (met tussenperiodes van minder dan 14 dagen), moet je werkgever nooit meer dan 30 dagen gewaarborgd loon betalen.

Na de periode van gewaarborgd loon betaalt het ziekenfonds je een ziekte-uitkering, onder bepaalde voorwaarden.

IN GEVAL VAN ARBEIDSONGEVAL

Definitie

Elk ongeval dat gebeurt tijdens de uitvoering van je arbeidsovereenkomst is een arbeidsongeval.

Het volstaat aan te tonen dat het ongeval zich heeft voorgedaan terwijl je onder het gezag stond van je werkgever. Een ongeval dat zich tijdens de rustpauze voordoet, is dus eveneens een arbeidsongeval.

Vanaf dan bestaat het vermoeden van een arbeidsongeval en de verzekeraar zal desgevallend het tegendeel dienen te bewijzen.

Ongevallen die zich voordoen op weg naar en van het werk worden eveneens beschouwd als arbeidsongevallen.

We raden je ten stelligste aan een arbeidsongeval onmiddellijk aan te geven bij je werkgever, ook al is het onzeker of het wel degelijk om een arbeidsongeval gaat.

In elk geval heb je met deze aangifte recht op ziekte-uitkeringen.

Formaliteiten

De werkgever moet binnen de 8 dagen aangifte doen bij de verzekeraar, met toevoeging van een geneeskundig attest.

Je doet er dus goed aan onmiddellijk je werkgever op de hoogte te brengen van het arbeidsongeval.

We raden je eveneens aan het arbeidsongeval te laten bevestigen door getuigen, zeker als het arbeidsongeval buiten de onderneming plaatsvond.

Het verdient de voorkeur om ook het document "vertrouwelijk" dat is ingevuld door de arts die het slachtoffer heeft behandeld, naar de mutualiteit te sturen. Mocht er een geschil zijn met de verzekering, zal je in afwachting van de definitieve beslissing worden vergoed. Als het ongeval wordt erkend, wordt de mutualiteit nadien door de verzekering terugbetaald

Je werkgever is verplicht voor al zijn personeelsleden een arbeidsongevallenverzekering af te sluiten. De verzekeringsmaatschappij moet de vergoeding betalen. In principe worden alle gezondheidszorgen, het inkomensverlies en bij een dodelijk ongeval de begrafeniskosten vergoed.

De verzekeraar van je werkgever moet de medische, heelkundige, farmaceutische en verplegingskosten betalen die voortvloeien uit het arbeidsongeval.

Je moet bovendien worden vergoed voor de aankoop van een prothese en orthopedische apparaten, én voor de verplaatsingskosten ten gevolge van het arbeidsongeval (bijvoorbeeld de ziekenwagen).

In geval van hospitalisatie

Als u meer dan 20 km van het bedrijf woont, heeft U zelf de keuze om Uw arts en kliniek te kiezen.

Als dit niet het geval is, zijn er twee mogelijkheden:

1) De keuze van arts en ziekenhuis is niet mogelijk als:

- De werkgever zelf een kliniek heeft aangewezen;
- De werkgever zelf minimum drie artsen heeft aangesteld die het slachtoffer kunnen onderzoeken;
- De namen van de artsen en de ziekenhuizen zijn opgenomen in het arbeidsreglement dat aan elke werknemer wordt gegeven bij indiensttreding. In dit geval kan het slachtoffer nog steeds zelf een arts nemen die zijn vertrouwen heeft en die hem zal behandelen. In dit geval zal hij voor 90% betaald worden door de verzekering. De resterende 10% zijn ten laste van het slachtoffer.

2) De keuze van arts en ziekenhuis is mogelijk als:

- De werkgever geen hospitaal heeft aangewezen.
- Het arbeidsreglement hierover niets vermeld.

In dit geval kan de verzekering een arts van haar keuze sturen die de behandeling zal controleren. Als de tijdelijke arbeidsongeschiktheid door

de verzekering als een ongeval wordt erkend, ontvangt u na 4 weken 90% van uw referentiesalaris (het salaris van het voorgaande jaar).

Beroepsziekte

Wanneer een beroepsziekte wordt vermoed en U bent blootgesteld aan een professioneel risico die deze beroepsziekte kan veroorzaken kan dit worden gecompenseerd.

Een voorbeeld: U werkt in de houtindustrie en lijdt aan een ademhalingsallergie.

Indien deze aandoening op de Belgische lijst van erkende beroepsziekten voorkomt zal het slachtoffer vergoed worden door het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's.

Wanneer vermoed wordt dat een ziekte wordt veroorzaakt door je werk kan er een aanvraag ingediend worden.

Deze aanvraag wordt ingediend via het invullen van twee formulieren (503 en 501) die on line beschikbaar zijn op de Fedriswebsite (www.fedris.be)

Het formulier 501 moet ingevuld, gedateerd en ondertekend worden door U. Het formulier 503 moet ingevuld, gedateerd, en gehandtekend zijn door je geneesheer.

8. WERK EN MOEDERSCHAP-VADERSCHAP OF MEEOUDERSCHAP

IN GEVAL VAN ZWANGERSCHAP

Breng je werkgever zo snel mogelijk op de hoogte als je zwanger bent, zo geniet je van de bescherming tegen ontslag als zwangere werknemster.

Uiterlijk 7 weken voor de vermoedelijke geboortedatum moet je aan de werkgever een medisch attest bezorgen dat de zwangerschap bewijst en de vermoedelijke geboortedatum aangeeft.

Vanaf het moment dat je werkgever op de hoogte is van je zwangerschap of borstvoeding moet hij:

- hetzij de arbeidsomstandigheden tijdelijk aanpassen;
- hetzij een andere werkpost voorzien die in overeenstemming is met je toestand;
- hetzij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst opschorten.

Als je zwanger bent (of borstvoeding geeft), mag je geen overuren doen.

De wet verbiedt het uitvoeren van werken die je gezondheid en die van je kind in gevaar kunnen brengen. Meer bepaald mag je niet:

- blootgesteld worden aan giftige producten;
- manueel laden en lossen;
- werken in temperaturen boven de 30 graden;
- manuele grond- en graafwerken verrichten;
- werken in caissons met samen-geperste lucht.

HET ZWANGERSCHAPSVERLOF

De totale duur van het zwangschapsverlof bedraagt 15 weken (17 weken voor een meerling).

Wat het prenataal verlof betreft, heb je recht op:

- 5 weken facultatief (die je gedeeltelijk of volledig kan overdragen naar het postnataal verlof);
- 1 week verplicht (als je dit verlof niet opneemt, kan het niet worden opgenomen na de geboorte).

Het postnataal verlof anderzijds telt 9 weken verplicht na de geboorte (plus de eventuele overdracht van 5 weken prenataal verlof).

VERGOEDING

Tijdens het zwangerschapsverlof (15 weken in totaal of 17 weken voor een meerling) betaalt het ziekenfonds kraamgeld. Voor de eerste 30 dagen bedraagt het kraamgeld 82% van het niet-geplafonneerd bruto dagloon. Vanaf de 31ste kalenderdag wordt dit 75% van het bruto dagloon.

IN HET KORT

- * In geval van zwangerschap:
 - een medisch attest moet worden opgestuurd naar de werkgever;
 - bij het begin van het zwangerschapsverlof moet de werkgever op de hoogte gebracht worden van de datum waarop de arbeidster wenst te stoppen met werken ingevolge de zwangerschap;
 - een medisch attest bezorgen aan het ziekenfonds, dat op zijn beurt een infoblad zal opsturen dat snel moet worden ingevuld en teruggestuurd. Op basis van dit document zal het ziekenfonds de moederschapsuitkering betalen.

* Indien het zwangerschapsverlof plotseling aanvangt (wegens een incident in verband met de zwangerschap of als je baby te vroeg geboren wordt), moet er onmiddellijk een medisch attest opgestuurd worden naar de werkgever en naar het ziekenfonds;

* Bij het hervatten van het werk (binnen de 8 dagen na het einde van het moederschapsverlof), moet het ziekenfonds op de hoogte gebracht worden van de werkhervatting (de werkgever moet een attest afleveren).

VADERSCHAPS- OF MEEouderschapsverlof

De werknemer heeft recht op 10 dagen vaderschaps- of meeoouderschapsverlof. De werkgever betaalt het volle loon voor de 3 eerste verlofdagen en het ziekenfonds betaalt 82% van het geplafonneerde brutoloon voor de volgende 7 dagen.

Het maximumbedrag van de uitkering in geval van vaderschaps- of meeoouderschapsverlof is € 113,68 bruto per dag.

9. EINDE VAN HET CONTRACT

Een arbeidsovereenkomst kan niet van de ene dag op de andere beëindigd worden, behalve in onderlinge overeenstemming, in geval van overmacht of wegens dringende redenen. Een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur kan enkel opgezegd worden als er bepaalde regels in acht worden genomen. Er moet eveneens een "opzegtermijn" worden gerespecteerd.

Wanneer de werkgever een werknemer ontslaat, moet hij dit schriftelijk doen en moet hij het begin en de duur van de opzegtermijn vermelden. Dit schrijven moet aangetekend verstuurd worden of afgegeven worden door een deurwaarder.

OPZEGTERMIJNEN

In geval van ontslag, moet je steeds je vakbondsafgevaardigde of je afdeling contacteren. Dit moet je ook doen als je zelf je ontslag wil geven.

Sinds 1 januari 2014 is het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden van kracht voor wat betreft de opzegtermijnen, de carenzdag en de begeleidingsmaatregelen. Er is vooruitgang voor de arbeiders met

de verlenging van de opzegtermijnen en de afschaffing van de carenzdag, maar sommige punten van dit wet zijn onaanvaardbaar.

De veranderingen voor de arbeiders

Er is bij ontslag **nog slechts één enkele opzegtermijnregeling** van toepassing.

Voor alle werknemers, arbeiders of bedienden, wordt de opzegtermijn berekend in weken per begonnen periode (trimester of jaar). Sommige sectoren zijn uitzonderingen.

De opzegtermijn gaat voortaan in vanaf de eerstvolgende maandag na de betekening van het ontslag aan de werknemer.

Hoe bereken je de opzegperiode?

1. Voor werknemers aangeworven en ontslagen na 1 januari 2014: de nieuwe opzegtermijnen gelden onmiddellijk voor alle werknemers.
2. Voor de werknemers aangeworven voor 31 december 2013 en ontslagen na 1 januari 2014 is een kleine berekening nodig.

1^e stap: de anciënniteit opgebouwd tot 31.12.2013 op basis van vroegere termijnen blijft verworven. We noemen dit een “rugzakje” of “deel 1”.

2^e stap: bovenop dit “rugzakje/deel 1”, komt de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014 op basis van de nieuwe regeling en wordt dus berekend alsof de werknemer aangeworven werd op 1 januari 2014. Dit is “deel 2”.

3^e stap: door “deel 1” en “deel 2” samen te tellen krijg je de opzeg die zal toepast worden.

SAMENVATTENDE TABELLEN:

Anciënniteit opgebouwd voor 1/1/2012 = CAO 75

Anciënniteit in de onderneming	Opzegtermijn
Vanaf 6 maand maar < 5 jaar	35 dagen
Vanaf 5 jaar maar < 10 jaar	42 dagen
Vanaf 10 jaar maar < 15 jaar	56 dagen
Vanaf 15 jaar maar < 20 jaar	84 dagen
Vanaf 20 jaar	112 dagen

Anciënniteit opgebouwd tussen 1/1/2012 en 31/12/2013

Anciënniteit in de onderneming	Opzegtermijn
< 6 maand	28 dagen
Vanaf 6 maand maar < 5 jaar	40 dagen
Vanaf 5 jaar maar < 10 jaar	48 dagen
Vanaf 10 jaar maar < 15 jaar	64 dagen
Vanaf 15 jaar maar < 20 jaar	97 dagen
Vanaf 20 jaar	129 dagen

Anciënniteit opgebouwd vanaf 1/1/2014

Anciënniteit	Aantal weken opzeg door de werkgever	Aantal weken opzeg door de werknemer
< 3 m	2	1
>= 3 m en < 6 m	4	2
>= 6 m en < 9 m	6	3
>= 9 m en < 12 m	7	
>= 12 m en < 15 m	8	4
>= 15 m en < 18 m	9	
>= 18 m en < 21 m	10	5
>= 21 m en < 24 m	11	
>= 2 j en < 3 j	12	6
>= 3 j en < 4 j	13	
>= 4 j en < 5 j	15	7
>= 5 j en < 6 j	18	8
>= 6 j en < 7 j	21	9
>= 7 j en < 8 j	24	10
>= 8 j en < 9 j	27	12
>= 9 j en < 10 j	30	13 (= max.)
>= 10 j en < 11 j	33	
>= 11 j en < 12 j	36	
>= 12 j en < 13 j	39	
>= 13 j en < 14 j	42	
>= 14 j en < 15 j	45	
>= 15 j en < 16 j	48	
>= 16 j en < 17 j	51	
>= 17 j en < 18 j	54	
>= 18 j en < 19 j	57	
>= 19 j en < 20 j	60	
>= 20 j en < 21 j	62	
>= 21 j en < 22 j	63	
>= 22 j en < 23 j	64	
	+1 per jaar	

Wettelijke basis: artikel 37/2 van de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
Bron: FOD Werk: Directie werkloosheidsreglementering en geschillen.

BEREKENINGSPROGRAMMA ABVV VAN DE OPZEGPERIODE

Op de website van het ABVV vind je een handige berekeningsmodule waarop je je opzegtermijn (en eventuele compensatievergoeding) kan berekenen: <http://www.fgtb.be/web/guest/opzeg>

Zelf ontslag nemen

Wanneer je zelf ontslag neemt gelden dezelfde berekeningsprincipes. Maar de termijnen zijn korter. Voor werknemers aangeworven voor of na 2013 geldt een opzegtermijn van maximum 13 weken.

Proefperiode

Sinds 1 januari 2014 is de clausule van de proefperiode geschrapt. De proefperiode bestaat dus niet meer.

DE MOTIVERING VAN HET ONTSLAG – CAO 109

De werknemer die ontslagen wordt, heeft het recht om van zijn werkgever de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid te kennen.

De werknemer die de concrete redenen die tot zijn ontslag geleid hebben wenst te kennen, richt zijn verzoek bij aangetekende brief tot de werkgever binnen een termijn van 2 maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen. De werkgever moet schriftelijk reageren op het verzoek.

OPGELET!

Je hebt pas recht op werkloosheidsuitkeringen als je werkloosheid onvrijwillig is. Geef niet toe aan de druk van de werkgever die je ontslag wil of je contract met jouw akkoord wil beëindigen indien je het daarmee niet eens bent. Je riskeert dan je recht op werkloosheidsuitkeringen te verliezen. Als je werkgever jou ontslaat, neem contact op met de plaatselijke afdeling van het ABVV. Daar zal men je werkloosheidsdossier behandelen en je ook adviseren over de outplacementprocedure.

CONTACTEN

Als ABVV-lid ben je aangesloten bij een **gewestelijke afdeling** (naargelang je woonplaats) en bij een **beroepscentrale**. De centrale verdedigt je belangen in de sector waar je werkt.

Zowel de delegees, als de lokale kantoren en de provinciale/gewestelijke secretariaten zijn aanspreekpunten.

Je kan daar ook rekenen op algemene informatie, advies en dienstverlening op sociaal vlak.

Elk ABVV-gewest heeft ook een dienst Sociaal Recht. Elk lid kan er terecht voor gratis juridische bijstand. De dienst Sociaal Recht verdedigt ook de werknemers bij de Arbeidsrechtbank.

HET ABVV, EEN VAKBOND DIE ALLE WERKNEMERS VERDEDIGT

Het ABVV is een vakbond die een maatschappelijk project verdedigt. Het ABVV werkt gestaag aan meer sociale rechtvaardigheid, aan een betere verdeling van de rijkdom, aan meer gelijkheid op de arbeidsmarkt.

Het ABVV wil ook een antwoord kunnen formuleren op de zorgen en de bekommernissen van elke werknemer en een collectief, solidair en niet-corporatistisch gemeenschappelijk project verdedigen. Het ABVV is een federale organisatie die strijdt voor het behoud van een stevige sociale zekerheid, van sterk sociaal overleg en solide arbeidsrecht op het federaal niveau.

Vandaag telt onze vakbond 1.517.500 leden.

Bij het ABVV verdedigen we een arbeidsmarkt die de sociale bekommernissen en de belangen van de werknemers centraal stelt. We verwerpen een economisch en financieel systeem dat enkel aan winsten denkt.

**Raadpleeg de website van het
ABVV: <http://www.abvv.be>**

VOOR MEER INFORMATIE OVER JOUW RECHTEN

Raadpleeg ook de verschillende websites van de vakbondscentrales die zich bezighouden met de werknemers van het PC 100. Op elke website vind je een webpagina met de contactpersonen per gewest.

DE ALGEMENE CENTRALE - AC
<http://www.accg.be>

ABVV METAAL
<http://www.abvmetaal.be>

LES MÉTALLURGISTES WALLONIE-
BRUXELLES - MWB
<http://www.metallos.be>

HORVAL
<http://www.horval.be>

BELGISCHE TRANSPORTARBEIDERS-
BOND - BTB
<http://www.btb.abvv.be>



Aanvullend paritair comité

PC 100

Meer info?

www.abvv.be