



LOON- EN ARBEIDS- VOORWAARDEN 2019-2020

SCHOONMAAK

Arbeiders



WWW.ACCG.BE

ABVV

**Algemene Centrale
Samen sterk**



Sociale
verkiezingen

Heb
IMPACT
op jouw
bedrijf

WORD KANDIDAAT **sociale verkiezingen** **mei 2020!**

Meer info bij je vakbondsafgevaardigde,
in een ABVV-kantoor of op
www.accg.be/kandidaat



Schoonmaak
en ontsmetting

PC 121

Welke verbeteringen?

Koopkracht: Verhoging brutolonen

Vanaf 1 januari 2020, na indexatie, worden de reële brutolonen met € 0,1471 verhoogd.

Ter compensatie van de vertraagde toepassing van de 1,1% zal de eindejaarspremie in 2019-2020 worden verhoogd.

Eindeloopbaan

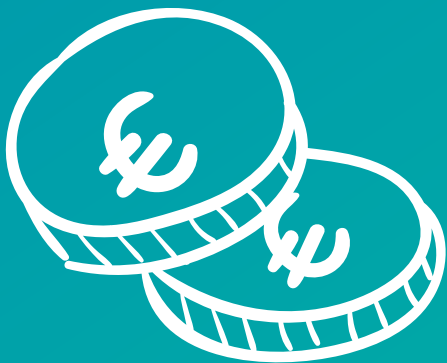
Verlenging van alle bestaande SWT-stelsels met een uitbreiding voor het systeem van landingsbanen. De invoering van een bijkomende vergoeding bij halftijdse landingsbaan.

Mutatie van werf

In de cao arbeidsduur, overuren en arbeidsorganisatie zal een nieuwe bepaling worden ingeschreven, waardoor, in het geval een werknemer naar een andere werf wordt gemuteerd, de werkgever rekening moet houden met eventuele prestatie-uren bij een andere of de eigen werkgever uit het PC 121; de bereikbaarheid en de vervoersmogelijkheden; de functies die compatibel zijn met zijn/haar vaardigheden

Inhoud

- 7** Lonen en vergoedingen
- 19** Arbeidstijd
- 21** Eindeloopbaan
- 25** Sociale voordelen
- 31** Klein verlet
- 35** Andere
- 39** Vakbondsvertegenwoordiging



Lonen en vergoedingen

Indexering

De minimumlonen en de werkelijk betaalde lonen, en de meeste andere premies en eventuele andere loontoeslagen volgen de evolutie van de gezondheidsindex. Zij worden telkens aangepast op 1 januari en 1 juli. Ook de stuklonen en forfaitaire lonen worden geïndexeerd.

Verhoging van de lonen

Als gevolg van het sectorakkoord voor de periode 2019-2020 verhogen de reële brutolonen, per 1 januari 2020, na indexatie, met € 0,1471.

Lonen

Je loon hangt van de subsector, de precieze functie die je uitoefent, en van je kwalificatie af.

Dit zijn de minimumlonen op 1 juli 2019.

Schoonmaak van gebouwen

1A	€ 13,2815	2A	€ 14,1505
1B	€ 13,6995	2B	€ 14,5605
1C	€ 13,8310	2C	€ 14,7275
1D	€ 14,1135	2D	€ 14,5605
		2E	€ 14,7080
		2F	€ 13,5365

Afvalophaling

3A	€ 15,1175
3B	€ 15,0125
3C	€ 15,9145

3D	€ 16,3240
3E	€ 16,8430

Ruitenwassers - schoorsteenvegers - carwash

4A - 7A	€ 15,0125
4B - 7B	€ 15,3840
6	€ 14,4470

4C - 7C	€ 15,6445
4D - 7D	€ 15,9075

Industriële reiniging

8	€ 14,6125
8A	€ 15,5750
8B	€ 15,8600
8B1	€ 15,8600

8B2	€ 16,3035
8B3	€ 16,7060
8B4	€ 17,1575
8C	€ 17,8390

Categorie 9 volgens overeenkomst onderneming.

Stortplaatsen

10A	€ 15,6130
10B	€ 16,0655
10C	€ 16,5895

10D	€ 17,7435
10E	€ 17,8150
10F	€ 18,3370

Eindejaarspremie

De eindejaarspremie bedraagt 9% van het brutoloon gedurende de referteperiode en wordt elk jaar in december betaald.

Wanneer heb je er recht op?

- Je moet minstens 60 gewerkte of gelijkgestelde dagen hebben in de sector tijdens de referteperiode. Deze loopt van 1 juli van het vorige jaar tot 30 juni van het lopende jaar.
- Of een brutoloon van ten minste € 2250 tijdens de referteperiode (bedrag 2017) verdiend hebben.

Ziekteperioden worden gedeeltelijk gelijkgesteld ten bedrage van 63,158% van het loonverlies en gedurende maximum één jaar ziekteperiode.

Dagen van zwangerschapsrust worden gelijkgesteld als gepresteerde dagen (met een maximum van 90 dagen).

Er is een aparte regeling voor:

- gepensioneerden,
- bruggepensioneerden (SWT),
- oudere werklozen,
- arbeid(st)ers die ontslagen zijn wegens economische redenen.

Procedure:

Het Sociaal Fonds berekent het bedrag en stuurt je begin december een “betalingstitel” (dit document dient ook voor de syndicale premie: zie verder). Breng dit document naar het ABVV-kantoor, dat de premie dan uitbetaalt.

LET OP:

Ter compensatie van de vertraagde toepassing van de 1,1% (van 1 januari 2019 tot 31 december 2019) zal het percentage van de eindejaarspremie 2019 op de lonen van het 1ste en 2de trimester 2019 op 10,199 gebracht worden. Het percentage van de eindejaarspremie 2020 op de lonen van het 3de en 4de trimester 2019 zal eveneens op 10,199 worden gebracht.

Vergoedingen

Alle sectoren (bedragen op 1 juli 2019)

- Nachtpremie: je werkt tussen 22 uur en 6 uur (+ 2 uur ervoor of erna) = toeslag op het uurloon van € 2,4440/uur.
- Zon- en feestdagen: + 100%, zaterdagen: + 25%.
- Premie ongezond werk: + € 0,5115/uur.
- Maskerpremie: half gelaatsmasker of vol gelaatsmasker met perslucht of patroonfilters: + € 1,5690/uur.
- Nucleaire premie: + € 0,8255/uur.
- Ploegen: € 0,8475/uur (behalve categorie 8 - categorie 9: volgens bedrijfsovereenkomst).
- Maaltijden: na 10 uur arbeid op dezelfde dag: maximaal € 13,5075 na overhandiging van kasticket.
- Permanentiepremie weekend: € 55,7490, permanentiepremie feestdag: € 27,8810.

In de industriële schoonmaak (cat. 8) (bedragen op 1 juli 2019)

- Permanentiepremie:
 - weekend: € 55,7490;
 - feestdag, brugdag of rustdag in de week: € 27,8810.
- Startpremie (werkzaamheden buiten voorziene uurrooster): € 27,8810/dag.
- Maskerpremie: € 13,7045/dag - betreden van ruimtes met minder dan 17% zuurstof: bijkomend € 13,7045.
- Dagvergoeding in geval van verplaatsingen:
 - van 10 tot 25 km/dag: € 4,17;
 - van 26 tot 75 km/dag: € 10,85;
 - 76 km/dag en meer: € 14,40.

Loontoeslagen

Ploegbaas: + 10%;

Brigadier(ster): + 5%;

Toeslag overnachting: € 15,2105;

Toeslag voeding: € 28,2450.

ARAB-Premie

De ARAB-premie bedraagt € 1,63 netto per gepresteerde dag.

De werknemers van categorie 8 hebben eveneens recht op de vergoeding van € 1,63 netto per gepresteerde dag, maar onder een andere vorm.

Werkkledij (bedragen op 1 juli 2019)

De werkgever is verplicht werkkledij ter beschikking te stellen, ongeacht de categorie van de functieclassificatie. De werkkledij wordt geleverd, gereinigd, hersteld en vernieuwd door de werkgever.

Alleen de werknemers van categorie 1A mogen de werkkledij eventueel zelf onderhouden. De werkgever moet hen dan € 1,9115 per week betalen, met een maximum van € 7,65 per maand. Die vergoeding wordt geïndexeerd zoals de lonen.

2de pensioenpijler

Sinds 1 januari 2008 stortten de werkgevers driemaandelijks 1,50% van de loonmassa aan het sectoraal pensioenfonds. Dat percentage is op 1,72% gebracht sinds 1 januari 2014.

Wanneer je met pensioen gaat, ontvang je een aanvullend pensioen dat overeenstemt met het bedrag dat het Fonds voor jou heeft opgespaard, op basis van je prestaties sinds 1 januari 2008.

Je kunt je aanvullend pensioen op twee manieren ontvangen:

- in één keer (je pensioenkapitaal);
- een maandelijks (levenslang) bedrag.

Elk jaar krijg je een “pensioenfiche” met alle details betreffende je rekening: betaalde bijdragen, aangelegde reserve, raming van het bedrag waarop je recht zult hebben, ...

De sector heeft ervoor gezorgd dat dit pensioen solidair is:

- indien je vóór 60 jaar overlijdt, ontvangen je erfgenamen niet alleen het opgespaard kapitaal, maar ook een aanvullende premie van € 1.250;
- je kapitaal blijft gefinancierd tijdens bepaalde verlofperiodes: moeder-, vader- en ouderschapsverlof, palliatieve zorgen of verzorging van een ziek familielid.

Verplaatsingskosten en mobiliteit

Mobiliteitsvergoeding

Voor de verplaatsing van de zetel van het bedrijf (of de plaats van afspraak) naar de werf:

- € 0,0658 /km;
- chauffeur van personeel: € 0,1316/km.

Vergoeding voor de verplaatsing van de ene werf naar de andere

Wanneer je op verschillende opeenvolgende werven aanwezig moet zijn, wordt de tijd om zich van de ene werf naar de andere te verplaatsen, vergoed. Die vergoeding bedraagt € 0,0860/km, met een minimum van € 1,7200/verplaatsing.

OPGELET: deze vergoeding geldt niet voor de ruitenwassers, voor werkzaamheden georganiseerd in rondes, voor de afvalophaling, voor de industriële reiniging (categorie 8), wanneer er meer dan drie uur ligt tussen het eind van de vorige werf en het begin.

Met uitsluiting van de forfaitair betaalde ruitenwassers, wordt de verplaatsingstijd van de ruitenwassers en de vlinderploegen die zich met een bedrijfswagen verplaatsen van de woonplaats naar de eerste werf en van de laatste werf naar de woonplaats, vergoed door de mobiliteitsvergoeding. Deze bedraagt € 0,1316/km heen en € 0,1316 /km terug.

Voor de eventuele bijrijders, bedraagt zij € 0,0658/kilometer heen en € 0,0658/kilometer terug of € 0,1316/kilometer berekend op basis van een van deze afstanden.

Woonwerkverplaatsing

- Openbaar vervoer: de werkgever betaalt 100% van de prijs van het abonnement.
- Eigen vervoer: 90% van de prijs van de treinkaart voor het overeenkomstig aantal kilometers.
- Fietsvergoeding: € 0,23/kilometer (heen en terug, vanaf de eerste kilometer) in 2019. Vanaf 1 januari 2020 wordt de vergoeding voor verplaatsingen per fiets (al dan niet elektrisch aangedreven) of speed pedelec op € 0,24/kilometer gebracht.

Parkeerkosten

De werkgever moet je parkeerkosten, die verband houden met het werk, terugbetalen:

- in geval van noodzaak (dus indien het nodig is om een betalende parking te gebruiken);
- indien jij je met een bedrijfsvoertuig verplaatst;
- of indien jij je met de eigen wagen op vraag van de werkgever verplaatst.

Bewaar de betaalbewijzen! Je moet de gemaakte kosten aantonen door de tickets aan de werkgever te bezorgen tegen de 15de van de volgende maand.

Werkgroep verplaatsingskosten

Noot: in het kader van de sectoronderhandelingen 2019-2020 werd de oprichting van een werkgroep bekomen die de verplaatsingskosten en de verplaatsingstijd van de ene werf naar de andere, het gebruik van een eigen vervoermiddel en van parkingkosten onder de loep zal nemen met de bedoeling de cao-teksten te verbeteren. Deze paritaire werkgroep zal bijeenkomen vanaf januari 2020.

**Heb je vragen over jouw persoonlijke situatie?
Contacteer je delegee of het plaatselijk ABVV-kantoor.**

**Voor de meest actuele bedragen, raadpleeg www.accg.be
of onze Facebookpagina ABVV Schoonmaak.**



Arbeidstijd

De wekelijkse arbeidsduur bedraagt gemiddeld 37 uur.

Minimumprestatie

De minimumprestatie werd vastgelegd op één uur, dat verspreid mag worden over meerdere direct opeenvolgende werven.

Concreet voorbeeld:

- je poetst een bankagentschap tussen 15u en 15u45 en hebt daarna je geen andere werf: je wordt één uur betaald;
- je reinigt een bankagentschap tussen 13u en 13u45. Daarna ga je een klein kantoor onderhouden tussen 13u55 en 14u30 en uiteindelijk, tussen 14u35 en 15u ga je vlakbij een technisch lokaal reinigen. Jouw globale arbeidstijd is dus: 45 min. + 35 min. + 25 min. = 105 minuten. Je wordt echter voor 2 uur betaald, ofwel 120 min.

Compensatiedagen

Je hebt recht op één extra vrije dag per vier maanden in de onderneming. Dit zijn compensatiedagen om aan een gemiddelde arbeidsduur van 36,5 uur per week te komen.

Het loon voor deze dagen is inbegrepen in het gewone uurloon.



Eindeloopbaan

SWT

De volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) zijn mogelijk:

- SWT 62 jaar:
 - mannen: 40 jaar loopbaan,
 - vrouwen: 35 jaar in 2019 en 36 jaar in 2020.
- SWT 59 jaar en 40 jaar beroepsloopbaan.
- SWT 59 jaar en 35 jaar beroepsverleden en minimum 20 jaar nachtarbeid.
(59 jaar en 5 jaar zwaar werk in de loop van de laatste 10 jaren of 7 jaar zwaar werk in de laatste 15 jaren.)
- SWT 59 jaar en 35 jaar zwaar werk.
Zwaar werk bestaat uit het werk in onderbroken diensten of wisselende ploegen of prestaties met nachtarbeid.
Bron: RVA.
- SWT omwille van medische redenen: 58 jaar en 35 jaar beroepsloopbaan.

Landingsbanen (tijdskrediet/cao 104)

In de sector heb je vanaf 55 jaar recht op een 4/5de landingsbaan (met bijkomende uitkering vanuit het Sociaal Fonds) en vanaf 57 jaar op een halftijdse vermindering.

Voorwaarde: over een beroepsloopbaan van 35 jaar of zwaar werk beschikken.

Vanaf 1 januari 2020 wordt er een bijkomende vergoeding ingevoerd als aanvulling op het halftijds loon bij een halftijdse landingsbaan. Het bedrag van deze bijkomende vergoeding wordt bij een halftijdse landingsbaan vastgelegd op € 182,78 en € 137,08 voor werknemers die minstens 3/4de van voltijds werken. Bij een 4/5de landingsbaan is dit € 71,50 (bedragen op 1 juli 2019).

Anciënniteitsverlof

Je hebt recht op één dag anciënniteitsverlof per 1.000 gewerkte en gelijkgestelde dagen in vijf opeenvolgende jaren in de sector.

De berekening gebeurt op 1 januari. In december verstuurt het Sociaal Fonds volgende documenten:

- naar de werkgevers: de lijst van de rechthebbenden;
- naar de werknemers: het attest van het aantal dagen waarop ze recht hebben.

Jouw eventuele prestaties als uitzendkracht bij dezelfde werkgever worden ook meegerekend voor het anciënniteitsverlof.



Sociale voordelen

Syndicale premie

Vakbondsleden hebben recht op een jaarlijkse syndicale premie. Deze bedraagt momenteel € 145.

- Indien het grensbedrag voor de fiscale vrijstelling van de syndicale premie, in 2019-2020, zou worden opgetrokken, dan zal het bedrag van de syndicale premie automatisch mee verhogen.
- Wie niet het hele dienstjaar in de sector werkte, ontvangt een deel van de premie (1/12de van het jaarlijks bedrag voor elke gewerkte maand in de sector).
- De syndicale premie wordt betaald door je vakbond, tegelijk met de eindejaarspremie.

Bijkomende vergoeding tijdelijke werkloosheid

Vanaf 1 januari 2018 bedraagt de vergoeding per uur tijdelijke werkloosheid € 2,5233 en dit gedurende maximum 730 uur per kalenderjaar.

Deze vergoeding wordt uitbetaald op voorwaarde dat je het jaar voordien een eindejaarspremie hebt ontvangen, of kan aantonen dat je het brutoloon van € 2.250 hebt verdiend.

Na 120 dagen van economische werkloosheid dient de werkgever je € 2 per dag aanvullend te betalen. In tegenstelling tot bovenvermelde vergoeding dien, je geen enkele voorwaarde te vervullen om deze vergoeding te kunnen ontvangen.

Tussenkost opvang ziek kind

De werkgever betaalt de helft van de kosten voor de opvang van een ziek kind terug: tot 12 jaar oud, maximaal € 0,75/uur, op basis van een attest van een erkende organisatie..

Vergoeding bij arbeidsongeval

Bij een arbeidsongeval betaalt de verzekering in principe 90% van je loon. Het Fonds vult de vergoeding aan met 1/9de van de bruto-vergoeding uitbetaald door de verzekeraar.

Deze aanvullende sectorale vergoeding wordt maximum gedurende 12 maanden per ongeval betaald.

Voor dodelijke arbeidsongevallen geldt een specifieke regeling: de weduwe/weduwnaar of gelijkgestelde ontvangt € 5.000.

Vergoeding bij langdurige ziekte

Bij langdurige ziekte heb je recht op een aanvullende vergoeding. Na de periode van gewaarborgd loon ontvang je een uitkering van de mutualiteit: dit is in principe 60% van het loon (met een maximum).

- Vanaf de tweede maand ziekte betaalt het Fonds een vergoeding die gelijk is aan 40% van de bruto-tussenkost van de mutualiteit.

De duurtijd van vergoeding is gekoppeld aan de anciënniteit in de sector:

- maximaal 6 maanden voor werknemers die minstens 6 maanden hebben gewerkt vóór het begin van de ziekte;
- maximaal 12 maanden voor werknemers die minstens 12 maanden hebben gewerkt vóór het begin van de ziekte.

Wanneer een werknemer die 6 of 12 maanden heeft opgebruikt (bijvoorbeeld door herhaaldelijke ziekte), moet hij die anciënniteit opnieuw verwerven om recht te hebben op een nieuwe aanvullende vergoedingsperiode.

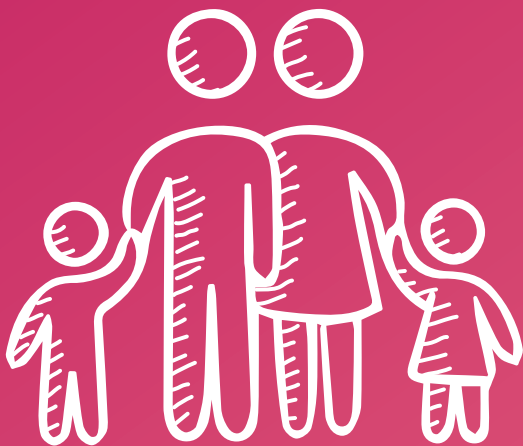
Vergoeding bij preventieve verwijdering van zwangere vrouwen

Zwangere vrouwen die preventief verwijderd worden van de werf hebben recht op een bijkomende vergoeding vanuit het Fonds (van 27,816% van de bruto ziekenfondstussenkomst, beperkt tot het brutoloonverlies en maximum 156 dagen per verwijdering, berekend in een 6-dagen stelsel).

Tussenkost voor medische verzorging

Tegen 1 januari 2020 zal er een sectorale tussenkost voor medische verzorging, met uitzondering van de hospitalisatieverzekering, worden uitgewerkt.

Denk je recht te hebben op één van deze sociale voordelen, maar weet je niet hoe ze aan te vragen? Contacteer je delegatie of het plaatselijk ABVV-kantoor.



Klein verlet

Voor bepaalde familiegebeurtenissen of verplichtingen kan je, met behoud van loon, op het werk afwezig blijven.

Reden van afwezigheid Relatie familie	Duur van de afwezigheid
Geboorte	
Van een kind van de werknemer	10 dagen (3 betaald door de werkgever, 7 betaald door het ziekenfonds)
Huwelijk	
Van de werknemer	2 dagen
Van een (adoptie)kind van de werknemer, van een (schoon)broer of (schoon)zus, de (schoon)ouders, een kleinkind	1 dag
Overlijden	
Van de echtgenoot, van een (adoptie)kind, van een (schoon)ouder	3 dagen
Van een (schoon)broer, een (schoon)zus, schoonzoon, schoondochter, een grootouder	2 dagen, indien zij bij de werknemer wonen 1 dag wanneer zij niet bij de werknemer wonen

Voor gebeurtenissen die zich in de familie van de partner voordoen, hebben werknemers die wettelijk samenwonen dezelfde rechten op klein verlet als werknemers die gehuwd zijn.

Dit zijn de meest voorkomende redenen van klein verlet. Daarnaast zijn er nog een hele reeks andere omstandigheden met recht op klein verlet. Meer info: contacteer je vakbondsafgevaardigde of jouw ABVV-kantoor.



Andere

Werfovername

Een onderneming die een werf met minstens drie arbeiders overneemt, moet het personeel met minstens negen maanden anciënniteit op de werf mee overnemen. Zijn er minder dan drie arbeiders, dan wordt enkel het personeel met 24 maanden anciënniteit overgenomen.

Arbeid(st)ers krijgen een nieuwe arbeidsovereenkomst, zonder proefperiode, met behoud van hun anciënniteit en van hun aantal werkuren. Zij mogen niet ontslagen worden om economische redenen, en hun arbeidsuren mogen niet verminderen, gedurende een periode van:

- zes maanden op een werf met minstens drie arbeiders,
- drie maanden op een werf met minder dan drie arbeiders.

Arbeid(st)ers in voltijds tijdskrediet blijven in de “uittredende” onderneming. Hun vervanger (mits negen maanden anciënniteit) gaat over naar de “intredende” onderneming, met een contract van onbepaalde duur.

De arbeider met halftijds of 4/5de tijdskrediet kan naar de “intredende” onderneming overgaan, op voorwaarde dat zijn/haar prestaties op de overgenomen werf het totaal uitmaken van zijn halftijdse of 4/5de betrekking. Zo niet blijft hij/zij bij het uittredende bedrijf.

Arbeid(st)ers die langer dan zes maanden ziek zijn, blijven bij de “uittredende” onderneming.

Voor de ploegbazen en de brigadiers: wanneer zij hun functie niet behouden in het nieuwe contract is er een functieopzeg volgens hun anciënniteit.

Mutatie van werf

In het geval dat een werknemer naar een andere werf wordt gemuteerd, wordt de nieuwe werf aangeduid door de werkgever, rekening houdend met:

- de eventuele prestatie voor de werkgever zelf;
- de eventuele prestatie uren voor een andere werkgever behorend tot het PC 121;
- de vervoersmogelijkheden/bereikbaarheid voor de werknemer;
- de functies die compatibel zijn met de vaardigheden van de werknemer.



Vakbonds- vertegenwoordiging

Een vakbondsafvaardiging wordt opgericht wanneer een bedrijf minstens 20 arbeid(st)ers tewerkstelt.

Om als delegee te worden aangeduid, moet je minstens zes maand in de onderneming werken (of in de onderneming die vroeger op de werf bezig was) en door je vakbond worden voorgesteld.

De vakbondsafvaardiging is bevoegd voor de toepassing van de sociale wetgeving, de sectorale en bedrijfs-cao's en de individuele arbeidsovereenkomsten. Verder heeft ze ook recht op werfbezoeken.

De delegees zijn beschermd tegen willekeurige afdanking, zoals verkozenen in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) en de Ondernemingsraad (OR).



Vakantie voor iedereen
in de mooiste uithoekjes van België

7 campings

4 vakantie
domeinen



Natuur **Wandelen**
Fietsen Zee
Sportterreinen

Kinderanimatie

Unieke locaties

Ardennen Kempen

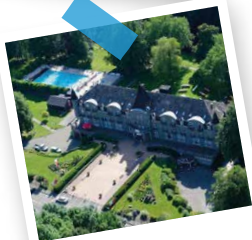
Gastronomie **Avontuur**

Ontspanning

Vergeet zeker uw ledenkorting niet !

Algemene Centrale:

25% korting op het logement



Ontdek alle bestemmingen op onze website
www.florealholidays.be



**MEER INFO?
WWW.ACCG.BE**

ABVV
Algemene Centrale
Samen sterk

 **ALGEMENE CENTRALE - ABVV**
 **ABVV_AC**