

ABVV

Algemene Centrale

Samen sterk

ACCG.BE



SCHOONMAAK Arbeiders

**LOON- EN
ARBEIDS-
VOORWAARDEN
2021-2022**





Schoonmaak
en ontsmetting

PC 121

Welke verbeteringen?

Lonen

Vanaf 1 januari 2022, na indexatie, worden de minimumlonen evenals de reële brutolonen met 0,4% verhoogd. Werknemers hebben ook recht op een coronapremie van € 500 pro rata hun prestaties. Ter compensatie van de vertraagde toepassing van de 0,4% (van 1 januari 2021 tot 31 december 2022), zal het percentage van de eindejaarspremie 2021 en 2022 verhoogd worden. Dit is een maximale invulling van de wettelijk toegelaten marge voor loonsverhoging voor deze periode.

Eindeloopbaan

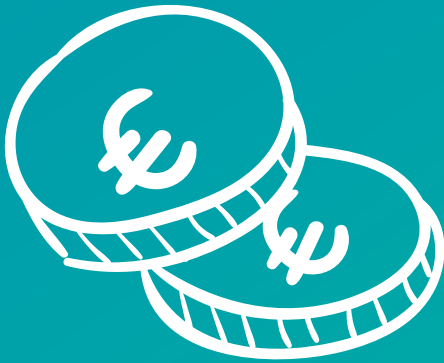
Verlenging van alle bestaande regimes SWT in de sector en mogelijkheid tot landingsbanen (tijdscrediet) met 1/5de of halftijdse vermindering vanaf 55 jaar.

Werkbaar werk

Er wordt een financiële tegemoetkoming en opleiding voorzien voor oudere werknemers die zich beroepsmatig willen heroriënteren binnen of buiten de sector.

Inhoud

- 5** Lonen en vergoedingen
- 15** Arbeidstijd
- 19** Eindeloopbaan
- 23** Sociale voordelen
- 29** Klein verlet
- 33** Andere
- 37** Vakbondsvertegenwoordiging



Lonen en vergoedingen

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 afgevlakte 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 2021-2022 verhogen de reële brutolonen, per 1 januari 2022, na indexatie, met 0,4%.

Lonen

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

Dit zijn de minimumlonen op 1 januari 2022.

Schoonmaak van gebouwen

1 A	€ 14,0937	2 A	€ 15,0058
1 B	€ 14,5329	2 B	€ 15,4360
1 C	€ 14,6704	2 C	€ 15,6112
1 D	€ 14,9671	2 D	€ 15,4360
		2 E	€ 15,5906
		2 F	€ 14,3617

Afvalophaling

3 A	€ 16,0208	3 D	€ 17,2869
3 B	€ 15,9099	3 E	€ 17,8315
3 C	€ 16,8572		

Ruitenwassers/Schoorsteenvegers/Carwash

4 A - 7 A	€ 15,9099	4 C - 7 C	€ 16,5740
4 B - 7 B	€ 16,3004	4 D - 7 D	€ 16,8501
6	€ 15,3165		

Industriële reiniging

8	€ 15,4907	8 B 2	€ 17,2653
8 A	€ 16,5007	8 B 3	€ 17,6875
8 B	€ 16,7999	8 B 4	€ 18,1619
8 B 1	€ 16,7999	8 C	€ 18,8767

Categorie 9 volgens overeenkomst onderneming.

Stortplaatsen

10 A	€ 16,5409	10 D	€ 18,7768
10 B	€ 17,0153	10 E	€ 18,8551
10 C	€ 17,5655	10 F	€ 19,3998

Eindejaarspremie

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

Voor de eindejaarspremie 2021 wordt dit percentage op 9,436 gebracht voor de lonen van het 1ste en 2de trimester 2021; voor de eindejaarspremie 2022 wordt dit percentage op 9,436 gebracht voor de lonen van het 3de en 4de trimester 2021.

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 € 2530 tijdens de referteperiode (bedrag 2022) 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).

Hebben eveneens recht op de premie (als ze deze ook kregen in het voorgaande jaar):

- de gepensioneerden,
- de bruggepensioneerden (SWT),
- de oudere werklozen,
- de 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 Algemene Centrale-ABVV kantoor, dat de premie dan uitbetaalt.

Vergoedingen

Alle categorieën (bedragen op 1 januari 2022)

- Nachtpremie: als je werkt tussen 22 uur en 6 uur (+ 2 uur ervoor of erna) heb je recht op een toeslag op het uurloon van € 2,5550/uur (voor cat. 8: € 3,1045/uur)
- Zon- en feestdagen: + 100%, zaterdag: + 25%.
- Premie ongezond werk: + € 0,5350/uur.
- Maskerpremie: half gelaatsmasker of vol gelaatsmasker met perslucht of patroonfilters: + € 1,6400/uur.
- Nucleaire premie: + € 0,8630/uur.
- Ploegen: € 0,8865/uur (behalve categorie 8 - categorie 9:

volgens bedrijfsovereenkomst).

- Maaltijden: na 10 uur arbeid op dezelfde dag: maximaal € 14,1205 na overhandiging van kasticket.
- Permanentiepremie weekend: € 58,2765; permanentiepremie feestdag: € 29,1455.

In de industriële schoonmaak (cat. 8) (bedragen op 1 januari 2022)

- Startpremie (werkzaamheden buiten voorziene uurrooster): € 29,1455/dag.
- Maskerpremie: € 14,3265/dag - betreden van ruimtes met minder dan 17% zuurstof: bijkomend € 14,3265.
- Dagvergoeding in geval van verplaatsingen:
 - van 10 tot 25 km/dag: € 4,44
 - van 26 tot 75 km/dag: € 11,58
 - 76 km/dag en meer: € 15,35.

Loontoeslagen

- ploegbaas: + 10%
- brigadier(ster): + 5%
- toeslag overnachting: € 15,9000
- toeslag voeding: € 29,5255.

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 januari 2022)

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 € 1,9980 per week betalen, met een maximum van € 7,99 per maand. Die vergoeding wordt geïndexeerd zoals de lonen.

2de pensioenpijler

De werkgevers storten driemaandelijks 1,72% van de loonmassa aan het sectoraal pensioenfonds.

Wanneer je met pensioen gaat, ontvang je een aanvullend pensioen dat overeenstemt met het bedrag dat het Fonds voor jou heeft opgespaard.

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, ...).

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 € 0,0900/km, met een minimum van € 1,8000/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 de vergoeding € 0,0658/kilometer heen en € 0,0658/kilometer terug of € 0,1316/kilometer berekend op basis van een van deze afstanden.

Woon-werk verplaatsing

- als je met **gemeenschappelijk openbaar vervoer** gaat moet je werkgever 100% van de prijs van het abonnement terugbetalen;
- indien je met **eigen vervoer** gaat: 90% van de prijs van de treinkaart voor het overeenkomstig aantal kilometers of, wanneer geen openbaar vervoer mogelijk is, en op verzoek van de werkgever, is de werkgever het tarief van de staat verschuldigd (€ 0,3707 /km (bedrag 1 juli 2021)).
- indien je je verplaatst **per fiets** (al dan niet elektrisch aangedreven) is je werkgever een fietsvergoeding van € 0,24/kilometer (heen en terug, vanaf de eerste kilometer) verschuldigd.

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.

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

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 je hebt daarna geen andere werf meer: 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

Einde loopbaan

SWT

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

- SWT 62 jaar (01/01/2022 tot 31/12/2024):
 - mannen: 40 jaar loopbaan,
 - vrouwen: 38 jaar in 2022 en 39 jaar in 2023;
- SWT 60 jaar en 40 jaar beroepsloopbaan (01/07/2021 – 30/06/2023);
- SWT 60 jaar en 33 jaar beroepsverleden en minimum 20 jaar nachtarbeid;
- SWT 60 jaar en 35 jaar zwaar werk (zwaar werk, volgens de definitie van de RVA, bestaat uit het werk in onderbroken diensten of wisselende ploegen of prestaties met nachtarbeid);
- SWT omwille van medische redenen: 58 jaar en 35 jaar beroepsloopbaan.

Er bestaat in de sector een vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid (conform cao 153 en 155 van de NAR).

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 55 jaar op een halftijdse vermindering.

De voorwaarde is dat men over een beroepsloopbaan van 35 jaar of zwaar werk beschikt.

In de sector wordt een bijkomende vergoeding toegekend. Het bedrag is, bij een halftijdse landingsbaan, vastgelegd op € 191,07 voor werknemers die voltijds werken (€ 143,30 voor werknemers die minstens 3/4de werken). Bij een 4/5de landingsbaan is dit bedrag € 76,43 (bedragen op 1 januari 2022).

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

Sociale voordelen

Syndicale premie

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

- 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

De vergoeding per uur tijdelijke werkloosheid bedraagt € 2,5940 (bedrag op 1 januari 2020) 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 € 2.530 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.

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 geplafonneerd loon.

Vanaf de tweede maand ziekte betaalt het Fonds een vergoeding die gelijk is aan 40% van de bruto-tussenkomst van de mutualiteit. De duurtijd van vergoeding is gekoppeld aan de anciënniteit in de sector:

- maximaal 6 maanden voor werknemers die minstens 6 maanden (156 dagen) hebben gewerkt vóór het begin van de ziekte;
- maximaal 12 maanden voor werknemers die minstens 12 maanden (288 dagen) 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).

Ambulante verzekering

Werknemers (onder PC 121) met minstens 3 maanden anciënniteit zijn, zonder medische formaliteiten, aangesloten bij een sectorale ambulante verzekering die tussenkomt in kosten van gezondheidszorgen die niet aan hospitalisatie gekoppeld zijn.

'Kosten van gezondheidszorgen' kunnen zijn:

- medische en paramedische erelonen
- medische analyses en medische beeldvorming
- orthopedische toestellen en medische prothesen
- geneesmiddelen
- parafarmaceutische producten

- behandelingen in het kader van orthodontie (enkel de behandeling, niet de prothesen).

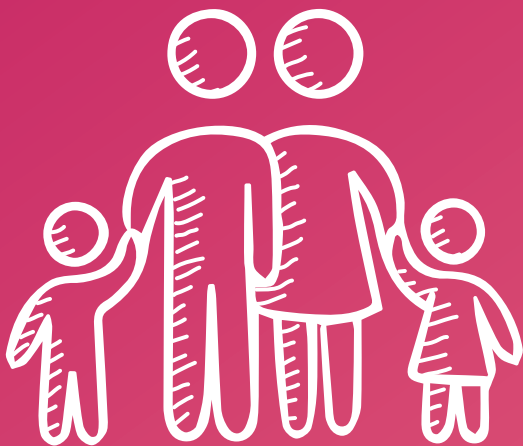
Op voorwaarde dat de kosten zijn voorgeschreven door een arts in het kader van de curatieve behandeling van een gezondheidsprobleem.

De tussenkomst bedraagt 50% van de kosten van ambulante verzorging, met een globaal plafond gelijk aan € 185 per jaar en per verzekerde (geldig van 1/07 tot 30/06 van elk jaar).

Voor orthodontiebehandelingen is de tussenkomst voorzien gedurende maximaal 5 jaar per verzekerde.

De verzekerde neemt een eigen risico ten laste dat forfaitair is vastgesteld op € 25. Dit is in voorkomend geval verschuldigd per verzekerde en per verzekeringsjaar.

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



Klein verlet

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 afwezigheid
Geboorte	Van een kind van de werknemer.	10 dagen (drie betaald door de werkgever, zeven 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	Echtgenoot, echtgenote, samenwonende partner, overlijden (pleeg-)kind	10 dagen: <ul style="list-style-type: none">• de eerste 3 dagen (betaald door de werkgever) tussen de dag van het overlijden en de begrafenis• de overige 7 dagen (betaald door de mutualiteit) op te nemen gedurende het jaar dat volgt op de dag van het overlijden

Overlijden	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 functie-opzeg 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

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 maanden 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).



Floreal
Holidays



Vakantie voor iedereen
in de mooiste uithoekjes
van België

7 campings
4 vakantie
domeinen

Natuur **Wandelen**
Zee **Ardennen**

Kempen **Fietsen**

Unieke locaties

Kinderanimatie

Sportterreinen

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**

