



INFOGIDS HANDEL IN BRANDSTOFFEN

PC 127.00 – RSZ 091/ - EDITIE 2025

Redactie

Marian Van Den Abbee

Stafmedewerker nationaal secretariaat

INHOUDSOPGAVE

Arbeidsduur	6
Wekelijkse arbeidsduur	6
Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.....	6
Overloon en inhaalrust	6
Aanwezigheidstijd.....	6
Compensatiedagen	6
Interne grens	7
Fiscaal gunstregime overuren.....	7
Stelsel vrijwillige overuren	7
Stelsel relance-uren	8
Lonen en vergoedingen	9
Minimumuurlonen.....	9
Vergoedingen uitbetaald door de werkgever	9
Voordelen (terug)betaald door het sociaal fonds	13
Vorming.....	18
SOCIALE EN EUROPESE WETGEVING.....	21
Europese verordening betreffende de rij- en rusttijden.....	22
Betaalde feestdagen	24
Vakantie.....	25
Enkel en dubbel vakantiegeld.....	25
Het aantal vakantiedagen	25
Wanneer kan je vakantie nemen ?	25
Het vakantiegeld.....	26
De seniorvakantie.....	26
De jeugdvakantie.....	26
De aanvullende (Europese) vakantie na arbeidsonderbreking.....	27
NIEUW : recuperatie vakantiedagen bij ziekte !.....	29
NIEUW : mogelijkheid tot overdracht van niet opgenomen wettelijke vakantiedagen.....	29
Tijdscrediet en landingsbanen.....	30
Tijdscrediet met motief	31
Einde loopbaan: landingsbanen.....	32
Uitstel en de 5%-drempel	33
Uitkeringen tijdscrediet en landingsbanen.....	34
Thematische verloven.....	35
Ouderschapsverlof.....	35
Verlof voor palliatieve zorgen.....	36
Verlof voor medische bijstand	36
Het kort zorgverlof bij hospitalisatie van je minderjarig kind.....	37
Het mantelzorgverlof.....	37
Adoptieverlof, pleegouderverlof en pleegzorgverlof.....	38
Uitkeringen thematische verloven.....	38
Vlaamse aanmoedigingspremie	39
het systeem van werkloosheid met bedrijfstoelage	40
Algemene voorwaarden	40
Leeftijds- en loopbaanvereisten	40
Aangepaste beschikbaarheid	43
Berekening bedrijfstoelage.....	43

Vervroegd pensioen.....	44
Ziekte / arbeidsongeschiktheid	45
Formaliteiten	45
Einde contract wegens medische overmacht.....	46
Re-integratietraject langdurig zieken	46
TERUG-NAAR-WERK traject (via CM).....	48
Arbeidsongeval.....	49
Klein verlet.....	51
Adoptieverlof, pleegouderverlof en pleegzorgverlof	53
Geboorteverlof.....	53
Familiaal verlof en verlof om dwingende redenen	54
Vergoeding woon-werkverkeer.....	55
Tussenkost voor verplaatsingen per trein.....	55
Tussenkost bij verplaatsingen via bus / tram / metro:.....	55
Tussenkost bij combinatie van openbare vervoermiddelen:.....	55
Tussenkost bij verplaatsing met eigen vervoermiddel.....	56
Bedragen.....	56
Fietsvergoeding.....	60
Ontslag en opzegtermijnen	61
Opzegtermijnen voor contracten vanaf 01.01.2014.....	61
Opzegtermijnen voor contracten die al vóór 01.01.2014 een aanvang namen	63
Specifieke ontslaggevallen	65
Regels bij contracten van bepaalde duur	66
Regels bij overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten en voor uitzendarbeid...67	
De ontslagmotivering.....	68
De ontslagcompensatievergoeding	70
Outplacement.....	72
Wat is outplacement ?.....	72
Outplacement in geval van een opzegtermijn van 30 weken (algemene regeling).....	72
Outplacement bij een opzegtermijn van minder dan 30 weken (bijzondere regeling).....	73
Outplacement indien je jonger bent dan 45 jaar en een opzegtermijn hebt van minder dan 30 weken	74
SECRETARIATEN ACV-TRANSCOM.....	75

Wekelijkse arbeidsduur

De verplichte arbeidsduurvermindering tot 38u/week (01.01.2003) werd in de sector doorgevoerd onder de vorm van maximum 12 compensatiedagen per jaar (pro rata voor de deeltijdsen).

Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur mag over een periode van 1 jaar niet meer dan 40 uur bedragen. Dit betekent een maximaal aantal arbeidsuren van $40u \times 52 = 2080$ uren per referteperiode. De referteperiode loopt van 1 oktober tot 30 september van het volgende jaar.

Overloon en inhaalrust

Overloon = +50% of +100% (op zon- en feestdagen) :

- Boven 12u/dag
- Boven 2080u per jaar (gelijkgestelde dagen inbegrepen : ziekte, vakantie, compensatie-uren,...)

Alle uren die boven het normale dag- of weekrooster worden gepresteerd (zowel in een voltijdse als in een deeltijdse arbeidsregeling) geven recht op inhaalrust.

Aanwezigheidstijd

Wordt niet als arbeidstijd beschouwd :

- de voorziene wachttijden bij het laden en lossen van de brandstoffen
- en de rusttijden die genomen worden in het kader van de verkeersveiligheid.

Deze tijden (die niet op gedetailleerde wijze moeten verantwoord worden) zullen slechts in rekening mogen worden gebracht ten belope van het aantal uren dat de dag- en de weekgrens van de arbeidsduur (8u per dag en 40u per week) overschrijdt, met een maximum van 2 uren per werkdag en 10 uren per week. Deze aanwezigheidsuren worden betaald aan het van toepassing zijnde arbeidsuurloon.

Compensatiedagen

Aangezien in de sector 40 uur gewerkt wordt per week, i.p.v. 38 uren, worden 12 compensatiedagen per jaar toegekend. Deze dagen worden uitbetaald door het sociaal fonds van de sector.

In de praktijk verloopt dit als volgt :

- Referteperiode : 1 oktober tot 30 september van het volgende jaar
- 1 compensatiedag per **18** effectief gepresteerde **dagen** (gemiddelde 219 gewerkte dagen per jaar : $12 = 18,25$ afgerond op 18) voor voltijdsen
- 1 compensatiedag per **146** ($18,25 \times 8$) effectief gepresteerde **uren** voor deeltijdse werknemers
- Maximaal 12 dagen

De compensatiedagen hoeven niet telkens vlak na de 18 gepresteerde dagen (of 146 gepresteerde uren) genomen worden:

- Zij kunnen in samenspraak met de werkgever en rekening houdend met de organisatie van het werk opgespaard worden.

- Zij moeten worden opgenomen tijdens de referteperiode met uitzondering van 1, die nog tot in december van het lopende kalenderjaar mag worden opgenomen.
- Zij moeten voor het einde van de arbeidsovereenkomst worden opgenomen. Dit kan eventueel ook tijdens de opzegperiode.

Uitbetaling :

- Het sociaal fonds voert de betaling uit zodra de werkgever het formulier “Aanvraag tot uitbetaling van compensatiedagen” opgestuurd heeft. Dit kan pas nadat de dag of de dagen werden opgenomen. De werkgever moet er ook voor zorgen dat de aanvraagformulieren worden verzonden tijdens het kwartaal waarbinnen de compensatiedag(en) werd(en) opgenomen. Zoniet kunnen problemen ontstaan bij de berekening van het vakantiegeld.
- Het gaat om het **bruto-uurloon vermenigvuldigd met 8**. De sociale lasten worden door het sociaal fonds ingehouden (RSZ en 27,25% bedrijfsvoorheffing).

Je kan je compensatiedagen online raadplegen via de gratis tool “[La Fontaine online](#)” door in te loggen met een elektronische ID-reader of met ITSME. Je vindt daar niet alleen alle informatie over je aangevraagde en uitbetaalde compensatiedagen, maar ook over de hospitalisatieverzekering en de eindejaars- en syndicale premies.

Interne grens

Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk – BS van 15.03.2017)

Er is ingevolge de **arbeidswet (artikel 19)** een extra grens aan de flexibiliteit: op geen enkel ogenblik mag tijdens de referteperiode van 6 maanden, de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur van 38 uur tijdens dezelfde referteperiode overschreden worden met meer dan **143** uren.

Voorbeeld :

Ben je binnen de referteperiode op een bepaalde dag 6 weken aan het werk, dan is de gemiddelde arbeidsduur op dat moment $6 \times 38 = \mathbf{228}$ uren. Heb je dan al 373 uren gewerkt, dan overschrijd je de interne grens met **2** uren ($373 - 143 = \mathbf{230}$) en moet je in principe onmiddellijk inhaalrust nemen of moeten deze uren als overuren vergoed worden, indien inhaalrust niet mogelijk is.

Fiscaal gunstregime overuren

Sinds 2005 kent de fiscale wetgeving een fiscaal gunstregime toe voor overuren. Dit bestaat uit een belastingvermindering voor de werknemer en een gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor de werkgever. Het basiscontingent van 130 overuren voor dit fiscaal gunstregime werd voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 opnieuw verhoogd tot 180 uren.

Stelsel vrijwillige overuren

In plaats van je uren te recupereren kan je er ook **vrijwillig** en mits een schriftelijk akkoord met je werkgever (dat telkens 6 maanden geldig is), voor kiezen om een bepaald aantal overuren niet in te halen maar uitbetaald te krijgen (onmiddellijk à 150% of à 200% op zon- en feestdagen):

- ⇒ Maximum 100 per jaar.
- ⇒ Maximumgrenzen van 11 arbeidsuren per dag en 50 arbeidsuren per week moeten gerespecteerd worden.
- ⇒ Kunnen enkel maar gepresteerd worden als er binnen de onderneming nood aan is (bv. om piekmomenten op te vangen) maar moeten niet extra gemotiveerd worden of worden voorgelegd aan de syndicale overlegorganen binnen je onderneming. Eens je de schriftelijke

overeenkomst vrijwillig hebt ondertekend, kan je werkgever je ten alle tijden oproepen tot het maken van deze overuren.

- ⇒ Worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (immers geen inhaalrust) maar tellen wel mee voor de interne grens, met uitzondering van de eerste 25 !

Stelsel relance-uren

Het jaarlijks basiscontingent van 100 vrijwillige overuren wordt verhoogd met een extra quotum van 120 vrijwillige overuren (de zogenaamde relance-uren) voor de periode van 01.07.2023 tot voorlopig 30.06.2025. Deze relance-uren geven geen recht op inhaalrustdagen of overloon en zijn niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen, bedrijfsvoorheffing of personenbelasting (**dus: nettoloon = brutoloon**). Zij tellen eveneens niet mee voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur of voor de naleving van de interne grens. Zoals voor de klassieke vrijwillige overuren, moet een telkens voor een periode van 6 maanden een schriftelijke overeenkomst met je werkgever worden opgemaakt.

Ook de relance-uren mogen de grens van 11u/dag en 50u/week niet overschrijden en de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd mag niet meer bedragen dan 48u over een periode van vier maanden. Deeltijdse werknemers kunnen alleen relance-uren resteren wanneer ze de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidsduurgrenzen overschrijden die gelden voor hun voltijdse collega's.

Het is niet nodig dat het basiscontingent van de 100 vrijwillige overuren is opgebruikt vooraleer relance-uren kunnen worden gepresteerd.

LONEN EN VERGOEDINGEN

Minimumuurlonen

Klasse		Anciënniteit Van 0-3 jaar	+3j	+10j	+15j
I	Onderhoudspersoneel	€ 14,4931	€ 14,8556	€ 15,0055	€ 15,2178
II	Machinist/Bestuurder bulldozer	€ 14,7432	€ 15,1180	€ 15,2553	€ 15,4804
II	Arbeider Gas	€ 14,7432	€ 15,1180	€ 15,2553	€ 15,4804
III	Tankwagenchauffeur belevring tankstations	€ 15,7801	€ 16,1800	€ 16,3299	€ 16,5673
III	Chauffeur bevoorrading en Grootdistributie gasflessen	€ 15,7801	€ 16,1800	€ 16,3299	€ 16,5673
III	Tankwagenchauffeur bevoorrading en grootdistributie vloeibare brandstoffen	€ 15,7801	€ 16,1800	€ 16,3299	€ 16,5673
IV	Chauffeur kleindistributie gasflessen	€ 16,0926	€ 16,4922	€ 16,6546	€ 16,8921
IV	Chauffeur kolen	€ 16,0926	€ 16,4922	€ 16,6546	€ 16,8921
IV	Tankwagenchauffeur distributie gas	€ 16,0926	€ 16,4922	€ 16,6546	€ 16,8921
IV	Tankwagenchauffeur distributie vloeibare brandstoffen	€ 16,0926	€ 16,4922	€ 16,6546	€ 16,8921
IV	Techniker	€ 16,0926	€ 16,4922	€ 16,6546	€ 16,8921
V	Vliegtuigbevoorrader	€ 16,2424	€ 16,6546	€ 16,8173	€ 17,0545

Chauffeurs die tankstations belevring, hebben recht op 2 bijkomende premies :

- een ploegenpremie van 0,50 euro per uur !
- een financiële vergoeding voor nachtarbeid voor de uren gepresteerd tussen 20.00u en 06.00u:
 - behalve indien je uitsluitend prestaties verricht tussen 6.00u en 24.00 of indien je gewoonlijk begint te werken vanaf 05.00u
 - bedrag sinds 01.02.2025: € 1,48 /uur indien je jonger bent dan 50 jaar en € 1,78 indien je 50 jaar bent of ouder

Vergoedingen uitbetaald door de werkgever

ARAB-VERGOEDING

Cao 25.11.2011 – KB 24.06.2013 – BS 25.09.2013

Een ARAB-vergoeding wordt toegekend als terugbetaling van kosten die door mobiele werknemers worden gemaakt buiten de zetel van hun onderneming, zoals voor een drankje, een toiletbezoek, ...

De ARAB-vergoeding in de sector van de brandstoffenhandel bedraagt sinds 01.01.2025 : **€ 1,5891** per arbeids- en aanwezigheidsuur.

VERBLIJFSVERGOEDING VOOR HET RIJDEND PERSONEEL

Cao 27.06.2007 – KB 20.02.2008 – BS 29.04.2008

Cao 18.09.2019 – KB 07.01.2020 – BS 30.01.2020

Een forfaitaire verblijfsvergoeding van **€ 45,3831** wordt je per begonnen schijf van 24u toegekend indien je uit noodzaak van de dienst verplicht bent om je dagelijkse en/of wekelijkse rust op te nemen buiten je woonplaats of buiten de in de arbeidsovereenkomst voorziene arbeidsplaats.

Deze vergoeding wordt beperkt tot **€ 18,2539** in de volgende twee gevallen:

- Voor de eerste dagelijkse rust (echter enkel indien het niet gaat om een meerdaagse reis): wanneer het totaal van de arbeids- en beschikbaarheidsuren voorafgaand aan de rust, minder bedraagt dan 8 uren.
- Wanneer de uithuizigheid minder bedraagt dan 24 uren en het slechts 1 dagelijkse rust betreft.

Indien je kan aantonen dat de reële kosten deze bedragen overschrijden, worden de bewezen kosten terugbetaald.

ECOCHQUES

Cao 01.03.2016 – KB 16.02.2017 – BS 17.03.2017

In de loop van de maand juli, ontvang je, sinds 2016, elk jaar ecocheques van je werkgever, berekend op basis van je tewerkstelling tijdens de referteperiode van 12 maanden die loopt van 1 juli van het voorgaande jaar tot 30 juni van het lopende jaar.

De bedragen zijn de volgende :

Bij een voltijdse tewerkstelling	€ 250
Bij een deeltijdse tewerkstelling 4/5 ^{de}	€ 200
Bij een deeltijdse tewerkstelling 3/5 ^{de}	€ 150
Bij een halftijdse tewerkstelling	€ 150
Bij minder dan een halftijdse tewerkstelling	€ 100
Bij een onvolledige tewerkstelling	€ 20 per maand tewerkstelling

Ondernemingen die reeds ecocheques uitbetaalden, konden – in overleg met de werknemer – dit voordeel omzetten in een gelijkwaardig ander voordeel.

SUPPLEMENT TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

KB 25.02.1996 – BS 22.03.1996 (voorwaarden gebrek aan werk wegens economische oorzaken)

KB 26.08.2003 – BS 16.09.2003 (voorwaarden gebrek aan werk wegens economische oorzaken)

Cao 25.11.2011 – KB 20.02.2013 BS 31.05.2011 (supplement)

VOORWAARDEN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID OM ECONOMISCHE REDENEN

Bij volledig of gedeeltelijk gebrek aan werk wegens economische oorzaken kan de werkgever je arbeidsovereenkomst volledig schorsen of een regeling van gedeeltelijke arbeid invoeren. De sector beschikt hierbij over een afwijkende regeling (KB).

De werkgever moet je minimum **één werkdag** op voorhand verwittigen. Dit kan hij doen :

- Door aanplakking van een bericht op een goed zichtbare plaats in de onderneming.
- Of door je een schriftelijke melding te overhandigen (als de schorsing geen collectief karakter heeft).

De maximumduur van de tijdelijke werkloosheid om economische redenen bedraagt in de volgende opgesomde gevallen:

	Maximumduur
Bij volledige schorsing	4 weken

Bij gedeeltelijke schorsing met minstens 3 arbeidsdagen per week	12 maanden
Bij gedeeltelijke schorsing met minstens 1 volledige arbeidsweek per 2 weken	12 maanden
Bij gedeeltelijke schorsing met minder dan 3 arbeidsdagen per week	3 maanden
Bij gedeeltelijke schorsing met minder dan 1 arbeidsweek per 2 weken (1 week werkloosheid - 2 ^{de} week met arbeidsprestaties moet minstens 3 dagen tellen)	4 weken

Na elke schorsing dient opnieuw een volledige arbeidsweek te worden gewerkt alvorens een nieuwe schorsing kan aangevraagd worden.

Opgelet :

je werkgever mag voor jou pas economische werkloosheid aanvragen als je al je inhaalrust opgenomen hebt (overuren, zon- en feestdagen, ..).

Tijdens een periode van volledige of gedeeltelijke schorsing omwille van economische redenen, mag je je arbeidscontract zonder opzegtermijn of –vergoeding verbreken. Je kan dus van de éne op de andere dag vertrekken als je bijvoorbeeld een job vindt met meer zekerheid.

UITKERING TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Je hebt recht op de uitkering tijdelijke werkloosheid van de RVA indien je afhankelijk van je leeftijd, tijdens de referteperiode een bepaald aantal arbeidsdagen in loondienst kunnen bewijzen. Sinds 01.01.2024 ontvang je voor alle vormen van tijdelijke werkloosheid 60% van je loon (begrensd op € 3.299,11 bruto per maand)

	Hoeveel dagen moet je gewerkt hebben ?
Jonger dan 36j	- o ofwel 312 dagen gedurende de 21 maanden voorafgaand aan de aanvraag - o ofwel 468 dagen gedurende de 33 maanden voorafgaand aan de aanvraag - o ofwel 624 dagen gedurende de 42 maanden voorafgaand aan de aanvraag
Van 36 tot 49j	- o ofwel 468 dagen gedurende de 33 maanden voorafgaand aan de aanvraag - o ofwel 624 dagen gedurende de 42 maanden voorafgaand aan de aanvraag - o ofwel 234 dagen gedurende de 33 maanden voorafgaand aan de aanvraag + 1560 dagen tijdens de 10 jaar die voorafgaan aan deze 33 maanden - o ofwel 312 dagen tijdens de 33 maanden voorafgaand aan de aanvraag + voor elke dag die ontbreekt om tot 468 dagen te komen, 8 dagen tijdens de 10 jaar die deze 33 maanden voorafgaan.
Vanaf 50 jaar	- o ofwel 624 dagen gedurende de 42 maanden voorafgaand aan de aanvraag - o ofwel 312 dagen gedurende de 42 maanden voorafgaand aan de aanvraag + 1560 dagen tijdens de 10 jaar die voorafgaan aan deze 42 maanden - o ofwel 416 dagen tijdens de 42 maanden voorafgaand aan de aanvraag + voor elke dag die ontbreekt om tot 624 dagen te komen, 8 dagen tijdens de 10 jaar die de 42 maanden voorafgaan.

Als je vanaf 01.07.2022 tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens economische oorzaken, heb je onmiddellijk recht op uitkeringen en moet je niet voldoen aan de hierboven genoemde toelaatbaarheidsvoorwaarden.

AANVULLENDE VERGOEDING TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Als arbeider uit gelijk welke sector heb je recht op een supplement van **minimum 2 euro** per dag bovenop de normale werkloosheidsuitkering en dit in geval van :

⇒ tijdelijke werkloosheid om economische redenen

- ⇒ tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer
- ⇒ tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis

In jouw sector werd een cao afgesloten die **enkel voor tijdelijke werkloosheid in het kader van economische redenen**, dit bedrag van € 2 verhoogt tot :

- **€ 4,50** per dag in de 5-dagenwerkweek
- **€ 3,75** per dag in de 6-dagenwerkweek

Aangezien je in de sector van de handel in brandstoffen **voor economische werkloosheid** een hoger bedrag krijgt dan het wettelijk voorziene minimum, blijft de vergoeding die je krijgt **€ 4,50 of € 3,75 per dag** en zal je dus niet nog eens extra 2 euro uitbetaald worden. Bij tijdelijke werkloosheid door **slecht weer of wegens een technische storing** echter zal je wel gewoon het bedrag van **2 euro per dag** van je werkgever ontvangen.

Nieuw supplement sinds 01.01.2024

Sinds 1 januari 2024 is elke werkgever er ook toe gehouden een aanvullende vergoeding te betalen van € 5 per dag tijdelijke werkloosheid en dit voor alle vormen van tijdelijke werkloosheid met uitzondering van het motief "overmacht". Deze vergoeding is verschuldigd bovenop de hier bovengenoemde wettelijke minimale toeslag van € 2 en de sectorale toeslag van € 4,50 of € 3,75 en dit :

- vanaf de eerste dag tijdelijke werkloosheid wanneer je brutoloon niet meer dan € 4.000 euro bedraagt
- vanaf de 27^{ste} dag wanneer het brutoloon hoger is dan 4.000 euro per maand

Samenvattend :

- | | |
|--|----------------------|
| • tijdelijke werkloosheid om economische redenen : | € 4,50 of 3,75 + € 5 |
| • tijdelijke werkloosheid door slecht weer : | € 2 + € 5 |
| • tijdelijke werkloosheid wegens een technische storing: | € 2 + € 5 |

In alle drie gevallen wordt de aanvullende uitkering uitbetaald door je werkgever !

Op deze bijkomende vergoeding wegens tijdelijke werkloosheid zijn geen RSZ-bijdragen verschuldigd omwille van het feit dat het om een aanvulling van een sociaal voordeel gaat. Er is daarentegen wel een bedrijfsvoorheffing op verschuldigd van momenteel 26,75%.

TUSSENKOMST IN DE VERPLAATSINGSKOSTEN

CAO 30.01.2024

Meer info over de vergoeding die je werkgever dient te betalen voor je woon-werkverkeer, vind je verder in dit boekje.

ANCIËNNITEITSVERLOF

Cao 02.12.2019 – KB 09.04.2020 – BS 26.05.2020

Sinds 1 januari 2020, heb je jaarlijks recht op een extra verlofdag, indien je in je onderneming een ononderbroken anciënniteit bereikt hebt van minimum vijf jaar. Uitzendkrachten en arbeiders met een contract van bepaalde duur hebben hier eveneens recht op. Voor hen wordt de totale duur van hun prestaties berekend om de duur van hun anciënniteit te bepalen. Anciënniteit die reeds behaald werd in een onderneming van dezelfde groep wordt eveneens in aanmerking genomen.

De anciënniteitsverlofdag wordt vergoed als een betaalde feestdag, kan opgenomen worden vanaf de dag dat de vereiste anciënniteit behaald is en wordt vastgelegd in onderling overleg met je werkgever.

Als in je onderneming reeds gunstiger regelingen bestonden, blijven deze natuurlijk behouden.

Voordelen (terug)betaald door het sociaal fonds

SYNDICALE PREMIE

Cao 26.06.1974 – KB 04.10.1974 BS 13.11.1974 (Statuten sociaal fonds - artikel 6)

Cao 31.10.2019 – KB 09.04.2020 – BS 22.05.2020

Bedrag :

- **145** euro

Voorwaarden :

- tijdens het tweede kwartaal voorkomen op de R.S.Z.-aangifte van een onderneming van handel in brandstoffen (RSZ 091)
- lid zijn van het ACV

Modaliteiten :

Het sociaal fonds stuurt eind november naar alle werknemers een “legitimatiekaart” voor de uitbetaling van de syndicale premie. Je kan dit document – goed ingevuld en ondertekend – onmiddellijk bezorgen aan je regionaal ACV-Transcom-secretariaat of afgeven op je plaatselijk ACV-dienstencentrum, vanwaar het opgestuurd wordt naar ditzelfde regionaal secretariaat. Daar worden je gegevens zo vlug mogelijk in het nationaal uitbetalingsprogramma van het ACV ingevoerd, waarna het bedrag op je rekeningnummer wordt gestort (gewoonlijk éénmaal per week).

EINDEJAARSPREMIE

Cao 25.10.2005 – KB 01.05.2006 BS 12.09.2006

Voorwaarden :

- Tijdens de referteperiode, die loopt van 1 juli van het voorgaande jaar tot 30 juni van het betrokken jaar, ten minste 50 effectieve of gelijkgestelde dagen totaliseren in de vijfdaagse werkweek of 60 dagen in de zesdaagse werkweek. Worden beschouwd als gelijkgestelde dagen: de dagen zoals zij zijn vastgesteld in de wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantie van de loonarbeiders (ziekte, werkloosheid, syndicaal verlof...)
- Tijdens dezelfde referteperiode de sector niet vrijwillig verlaten hebben of niet ontslagen zijn om dringende redenen. Bij ontslag om een andere reden blijft het recht op een eindejaarspremie bestaan ! Dit geldt ook in geval van overmacht, bijvoorbeeld bij ziekte.
- Werknemers die in de loop van de referteperiode op pensioen of SWT zijn gegaan, en de rechthebbende(n) van de werknemers die in de loop van het refertejaar overleden zijn, behouden eveneens het recht op de eindejaarspremie.

Bedrag :

- De bruto eindejaarspremie is gelijk aan **6,35 %** van de brutolonen die 100 % onderworpen zijn aan de RSZ en die de werknemer verdient heeft tijdens de hier bovengenoemde referteperiode bij één of meerdere werkgevers uit de sector.
- De berekening van dit bedrag geschiedt enkel op basis van de effectief aangegeven RSZ-lonen.

Uitbetaling:

De uitbetaling van de eindejaarspremie gebeurt eind december door het Sociaal Fonds van de ondernemingen van brandstoffenhandel.

SCHADEVERGOEDING BIJ ONTSLAG WEGENS VERLIES MEDISCHE SCHIFTING

Cao 07.06.2016 – KB 10.12.2017 BS 05.01.2018

Voorwaarden :

- deel uitmaken van het rijdend personeel
- ontslagen zijn wegens de definitieve intrekking van de medische schifting
- minstens 20 jaar anciënniteit in de sector opgebouwd hebben

Bedrag :

Tot en met 55 jaar	5.500 euro
Vanaf 56 jaar	4.950 euro
Vanaf 57jaar	4.400 euro
Vanaf 58jaar	3.850 euro
Vanaf 59 jaar	3.300 euro
Vanaf 60 jaar	2.750 euro
Vanaf 61 jaar	2.200 euro
Vanaf 62 jaar	1.650 euro
Vanaf 63 jaar	1.100 euro
Vanaf 64 jaar	550 euro
Vanaf 65 jaar	0 euro

Uitbetaling :

Het bedrag van deze vergoeding wordt in de loop van de eerste maand na je ontslag uitbetaald door je werkgever die het kan terugvorderen bij het sociaal fonds van je sector.

Indien je na het verlies van je medische schifting toch kan blijven werken in je onderneming, in een andere functie, behoud je het recht op deze premie mocht je binnen een periode van 5 jaar toch nog ontslagen worden.

PREMIE BIJ PENSIONERING

Cao 26.06.1974 – KB 04.10.1974 BS 13.11.1974 (artikel 9ter statuten sociaal fonds)

Cao 10.12.1980 – KB 10.08.1981 BS 30.09.1981 (artikel 7)

Cao 01.03.2016 – KB 12.12.2016 BS 19.01.2017

Voorwaarden :

- Je moet minstens 10 jaar anciënniteit in de sector tellen.
- Je mag de sector niet vrijwillig verlaten hebben of niet ontslagen zijn om dringende redenen.
- Werknemers met SWT moeten een document voorleggen waaruit blijkt dat ze van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag genieten.

Bedrag : € 100

Uitbetaling :

De premie wordt je rechtstreeks uitbetaald door je werkgever die het volledige bedrag kan terugvorderen bij het sociaal fonds van je sector.

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Cao 26.06.1974 – KB 04.10.1974 BS 13.11.1974 (artikel 9quater statuten sociaal fonds)

Cao 10.12.1980 – KB 10.08.1981 BS 30.09.1981 (artikel 7)

Cao 01.03.2016 – KB 12.12.2016 BS 19.01.2017

Een uitkering bij overlijden wordt uitbetaald aan de persoon die de begrafenis kosten draagt van de werknemer op voorwaarde dat deze op het moment van overlijden minstens 5 jaar ononderbroken anciënniteit in de sector telt.

Bedrag : € 125

Uitbetaling :

De premie wordt je rechtstreeks uitbetaald door de werkgever die het volledige bedrag kan terugvorderen bij het sociaal fonds.

Dit bedrag van € 125 kan gecumuleerd worden met de bijkomende vergoeding bij overlijden die kan worden toegekend in het kader van het solidariteitsluik aan het sociaal sectorplan voor de tweede pensioenpijler.

TWEDE PENSIOENPIJLER

Cao 16.06.2003 – KB 01.05.2006 BS 12.09.2006 (invoering)

Cao 21.02.2018 – KB 17.08.2018 BS 13.09.2018 (wijziging pensioenreglement)

Cao 16.06.2020 – KB 20.11.2020 – BS 18.01.2021 (bijlage aan het solidariteitsreglement)

Cao 14.05.2021 – KB 29.08.2021 – BS 29.09.2021 (bijlage aan het pensioenreglement)

Cao 23.02.2023 – KB 07.09.2023 – BS 26.309.2023 (nieuw solidariteitsluik)

In 2003 werd in jouw sector een aanvullend pensioenfonds opgericht (2^{de} pensioenpijler), waardoor je naast je wettelijk pensioen nog een bijkomend pensioenbedrag kan ontvangen. Alle werknemers zijn automatisch aangesloten. Hoe langer je werkt, hoe meer rechten je opbouwt, dus hoe hoger het bedrag. Dit pensioenfonds wordt gefinancierd door een patronale bijdrage van **3,25%** (waarvan 3% effectief naar je spaarpot gaat). Het wordt beheerd door een IBP (Instelling voor Bedrijfspensioenvoorziening) waarvan de raad van bestuur paritair samengesteld is uit werkgevers- en werknemersmandatarissen. Elk jaar ontvang je een samenvattende pensioenfiche waarop je onder meer het bedrag kan terugvinden dat voor jou reeds werd opgespaard.

Wat indien je van werkgever verandert ?

Indien je bij een nieuwe werkgever uit de sector gaat werken, verandert er niets. Je pensioenrechten worden verder opgebouwd. Indien je de sector verlaat, kan je je rekening met het reeds opgespaard bedrag behouden of overdragen naar de eventuele pensioeninstelling van je nieuwe werkgever.

Hoe en wanneer ontvang je je aanvullend pensioenbedrag ?

Je kan je aanvullend pensioen niet opnemen vóór de datum van je wettelijk pensioen. Om het te bekomen na die datum, moet je zelf niets doen. Van zodra je met pensioen gaat, word je zelf gecontacteerd door het pensioenfonds. Je zal dan je rekeningnummer moeten opgeven en een aantal administratieve formaliteiten dienen te vervullen (kopie identiteitskaart,...). Je kan kiezen om het volledige bedrag in één keer te ontvangen of de omzetting vragen van je kapitaal in lijfrente.

Wat indien je overlijdt vóór de datum van je wettelijk pensioen ?

Wanneer je komt te overlijden voor je wettelijk op pensioen kan gaan, worden je verworven rechten uitbetaald aan je erfgenamen in de volgorde die hieronder vermeld wordt :

1. Je echtgenoot / echtgenote
 - Niet indien je van tafel of bed gescheiden bent.
 - Niet indien er reeds een echtscheidingsprocedure werd ingezet.
2. Je kinderen
 - Wettelijk, geadopteerd, erkend.
 - Indien zij niet meer in leven zijn, hun erfgenamen.
3. Je andere wettelijke erfgenamen (aangeduid bij aangetekend schrijven naar je pensioenfonds)
4. Ouders, grootouders, broers, zussen in de volgorde bepaald door de successierechten
5. Het pensioenfonds

Op uitdrukkelijke vraag kan van deze volgorde afgeweken worden. Die wijziging moet per aangetekende brief meegedeeld worden aan het pensioenfonds en moet door dit fonds ook bevestigd worden.

Meer informatie ?

Informatielijn : 03/340.04.67

Website : www.mybenefit.be (aanmelden met elektronische identiteitskaart en kaartlezer of via itsme)

NIEUW SOLIDARITEITSLUIK SINDS 01.04.2023

Via een nieuw solidariteitsluik dat werd toegevoegd aan het sociaal sectorplan, heb je als arbeider recht op de volgende extra sociale voordelen :

Eenmalige uitkering bij overlijden

Indien je nog komt te overlijden tijdens je beroepsloopbaan, zal om het inkomstenverlies enigszins te dekken, aan je begunstigde(n) een eenmalig bedrag van 2.500 euro worden toegekend.

Opbouw van je pensioenfonds bij periodes van tijdelijke werkloosheid

Tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen zal je pensioenfonds verder opgebouwd worden aan een bedrag van **€ 1,50** per dag (proportioneel voor deeltijdsen).

Opbouw van je pensioenfonds bij periodes van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte

Gedurende de periodes van arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval of beroepsziekte (na het gewaarborgd loon) zal je pensioenfonds eveneens verder opgebouwd worden aan een bedrag van **€ 1,50** per dag (proportioneel voor deeltijdsen).

HOSPITALISATIEVERZEKERING

Cao 18.03.2010 – KB 12.01.2011 BS 09.02.2011

Van zodra je 6 maanden aaneensluitend gewerkt hebt in één of meer ondernemingen van handel in brandstoffen, word je automatisch en gratis aangesloten bij de sectorale hospitalisatieverzekering van AG Insurance. Je kan het hospitalisatieplan raadplegen via de **MyAG Employee Benefits app** en de in de app geïntegreerde **My Healthcare Card** gebruiken. Je ontvangt dus geen fysieke kaart meer. Je hebt enkel het referentienummer van de groepspolis nodig : KJ189 – M369.

Via de MyAG Employee Benefits app kan je snel en gemakkelijk een hospitalisatie melden, Je medische kosten doorsturen en Je waarborgen bekijken.

De hospitalisatieverzekering komt enkel tussen :

- in geval van een medisch noodzakelijke ziekenhuisopname
- in de ambulante kosten voor de behandeling van één van de 30 verzekerde zware ziekten

Er is geen franchise indien je wordt opgenomen in een twee- of meerpersoonskamer. De franchise bedraagt € 150 voor een éénpersoonskamer.

Aansluiting partner en kind(eren)

Ook je partner kan zich bij deze hospitalisatieverzekering aansluiten, indien je gehuwd bent of wettelijk samenwoont. Momenteel bedraagt de jaarpremie **€ 228,96**, inclusief de RIZIV-bijdrage. Het sociaal fonds neemt hiervan 10% ten laste zodat de eigen bijdrage **€ 206,06** bedraagt. De jaarpremie voor een kind van minder dan 25 jaar oud bedraagt **€ 91,56**. Je kan het aansluitingsformulier terugvinden op de website van het sociaal fonds van je sector.

Waarborg hospitalisatie

Kosten verblijf en erelonen
Geneesmiddelen en kosten voor prothesen en orthopedische toestellen (voor zover het ziekenfonds tussenkomt)
Verblijfskosten donor
Palliatieve zorg in ziekenhuis
Forfait van € 620 voor thuisbevallingen
Mortuariumkosten vermeld op de ziekenhuisfactuur
Ziekenhuisopname van 1 dag
Kosten voor dringend en medisch noodzakelijk vervoer

Waarborg pre en post

In de periode van 2 maanden voor de opname en tot 6 maanden na de opname, worden volgende kosten onbeperkt terugbetaald :

Geneesmiddelen
Erelonen
Prothesen en orthopedische toestellen (voor zover het ziekenfonds tussenkomt)

Waarborg zware ziektes

De kosten van ambulante zorgen die rechtstreeks verband houden met de ziektes die je terugvindt in onderstaand kader, worden eveneens onbeperkt terugbetaald :

Aids	Malaria	Tuberculose
Amyotrofe laterale sclerose	Miltvuur	Tyfus
Brucellose	Mucoviscidose	Virale hepatitis
Cerebrospinale meningitis	Multiple sclerose	Vlektyfus
Cholera	Nierdialyse	Ziekte van Alzheimer
Diabetes	Paratyphus	Ziekte van Creutzfeldt-Jacob
Difterie	Pokken	Ziekte van Crohn
Encelafitis	Poliomyelitis	Ziekte van Hodgkin
Kanker	Progressieve spierdystrofie	Ziekte van Parkinson
Leukemie	Tetanus	Ziekte van Pompe

Waarborg buitenland

De waarborg ziekenhuisopname is uitgebreid tot het buitenland. De tussenkomsten zijn echter enkel voorzien als de volgende voorwaarden vervuld zijn :

- de opname moet een dringend en onvoorzienbaar karakter hebben of de mutualiteit moet voorafgaandelijk haar akkoord gegeven hebben
- er moet een wettelijke tussenkomst zijn
- de aangeslotene mag tijdens de 12 maanden voorafgaand aan het schadegeval niet in het buitenland verbleven hebben gedurende meer dan drie maanden (voor andere dan professionele doeleinden)

Indien niet aan deze voorwaarden voldaan is, wordt de terugbetaling voor de hospitalisatiekosten beperkt tot € 75 vermenigvuldigd met het aantal dagen ziekenhuisopname. De kosten pre en post, worden terugbetaald aan 50%. De kosten in verband met ernstige ziekten worden niet vergoed.

Medische bijstand ter plaatse en de administratieve organisatie
Reddings- en opzoekingskosten tot max. 5.000 euro
Repatriëring
Kosten ziekenhuisopname → derdebetalersregeling
Reis- en verblijfskosten voor bezoek

Wat wordt niet gedekt ?

Worden nooit gewaarborgd	Worden enkel gewaarborgd na voorafgaandelijke toestemming van de geneesheer van AG Insurance
Kuren	Esthetische problemen
Contraceptiebehandelingen (sterilisatie, ...)	Borstreconstructie, ongeacht de oorzaak
Behandelingen voor medisch ondersteunde voortplanting	Behandeling van de kaak of kaakbeenderen
Preventieve onderzoeken of raadplegingen voor zuigelingen	Chirurgische ingreep om zwaarlijvigheid te bestrijden (die de opname van voedingsstoffen beperkt)

Wat indien je de sector verlaat ?

Indien je de sector verlaat en dus niet meer automatisch recht hebt op de sectorale hospitalisatieverzekering, kan je ervoor kiezen om voor jezelf of voor je aangesloten partner een individuele verzekering aan te vragen bij AG Insurance, waardoor :

- je je kan aansluiten zonder medische formaliteiten
- je geen wachttijd hoeft te doorlopen
- de vooraf bestaande aandoeningen gedekt zijn

Je zal dan een premie moeten betalen in overeenstemming met de leeftijd die je op dat moment hebt bereikt, tenzij je vooraf van de mogelijkheid tot **prefinanciering** (AG Care Vision) hebt gebruik gemaakt. Via deze formule zal je, indien je op een leeftijd van bijvoorbeeld **35 jaar** met prefinanciering begint, op het moment dat je de sector verlaat (bijvoorbeeld op 60 jaar) slechts de premie moeten betalen als dewelke is vastgesteld voor iemand met een leeftijd van maar 35 jaar.

Praktisch

Contact buitenland: (+32)(0)78/15.11.70

Contact België : 078/15.50.30

Indien je gehospitaliseerd wordt, neem je tijdig vóór je opname, contact op via de app, de website (<https://myageb.aginsurance.be/nl/Paginas/myageb-app.aspx>) of bovenstaand telefoonnummer. Bij een spoedopname kan iemand anders dit nummer bellen tijdens je verblijf in het ziekenhuis.

Bij een geplande opname stuurt AG Insurance binnen de twee werkdagen een bevestiging van tenlasteneming naar jou en het ziekenhuis. Je hebt dan enkel je identiteitskaart nodig om je aan te melden op de dag van opname. Indien er een derdebetalersregeling voor de ziekenhuisopname is, betaalt AG Insurance de ziekenhuisfactuur rechtstreeks aan het ziekenhuis en moet jij ter plaatse niets betalen. Op de dag van de opname meld je je gewoon aan met jouw identiteitskaart en de bevestiging van AG Insurance. Indien de ziekenhuisopname aanvaard werd zonder derdebetalersregeling, krijg je de ziekenhuisfactuur thuis toegestuurd. Je betaalt deze factuur zelf aan het ziekenhuis en stuurt daarna een volledige kopie van de factuur naar AG Insurance. AG Insurance betaalt dit dan terug volgens de voorwaarden van het contract.

Vorming

Cao 18.09.2017 – KB 23.02.2018 BS 07.03.2018 betreffende de vorming (www)

Cao 29.01.2014 – KB 10.08.2015 BS 02.09.2015 betreffende de nascholing vakbekwaamheid

Cao 23.09.2016 – KB 02.05.2017 BS 18.05.2017 betreffende de syndicale vorming

Cao 04.09.2023 – betreffende het opleidingsplan en het opleidingsrecht

COACH OP DE WERKVLOER

Chauffeurs vinden die over alle vereiste competenties beschikken is niet eenvoudig. Werkgevers krijgen de kans om hun ervaren werknemers een opleiding te laten volgen tot “coach op de werkvloer”, om op die manier pas in dienst genomen werknemers te begeleiden in hun nieuwe job.

Deze opleiding volg je op vraag van je werkgever, duurt één dag en is sterk praktijkgericht. Na afloop kan je :

- Feedback geven en krijgen op een constructieve manier
- (Nieuwe) collega’s helpen met hun ontwikkeling
- De verschillende rollen binnen een team identificeren
- Drijfveren van motivatie herkennen
- Dynamieken en conflicten binnen een team herkennen

Na het volgen van deze opleiding krijg je een attest van “coach”, wat voor de werkgever kan leiden tot een flinke RSZ-korting bij aanwerving van jongeren onder de 26 jaar door middel van een IBO of stagecontract.

JOB- EN TAALCOACHING OP DE WERKVLOER

Je werkgever kan voor elke werknemer die nood heeft aan bijkomende ondersteuning gratis (via financiering door de overheid) een job- of taalcoach inschakelen. Een jobcoach kan de nieuwe

werknemer begeleiden bij het verwerven van algemene competenties, zoals het integreren in een nieuwe rol, het aannemen van een passende werkhouding en het opbouwen van een vlotte samenwerking met leidinggevend en collega's. Een taalcoach ondersteunt nieuwe werknemers die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen om op korte termijn toch vlot te kunnen meedraaien op de werkvloer.

NASCHOLING VAKBEKWAAMHEID

Ingevolge de Europese Richtlijn betreffende de vakbekwaamheid van beroepschauffeurs, moet je voor de rijcategorieën C en D, beschikken over een bewijs van vakbekwaamheid dat na het volgen van een opleiding basiskwalificatie, op je rijbewijs wordt aangeduid met de code 95. Dit bewijs is 5 jaar geldig. Om je code 95 te kunnen behouden moet je per periode van vijf jaar een nascholing volgen van minimum 35 kredieturen (vijf lesdagen) in een daartoe erkend opleidingscentrum.

Deze nascholingen kunnen diverse onderwerpen hebben die rechtstreeks of onrechtstreeks met je beroep te maken hebben. Ze zijn ingedeeld in drie thema's en de chauffeurs van de sector dienen uit elke thema minstens 1 opleiding te volgen :

1. Rationeel rijden in het kader van de veiligheidsvoorschriften van het rijbewijs
➔ veilig laden, economisch rijden, defensief rijden,...
2. Toepassen van de voorschriften
➔ Rij- en rusttijden, CMR, tachograaf, ...
3. Gezondheid, verkeersveiligheid, milieu, dienstverlening, logistiek
➔ EHBO, communicatie, omgaan met agressie, opfrissing wegcode, ...

Minstens 1 van deze modules moet gericht zijn op defensief en economisch rijden én moet minstens drie uur praktisch rijonderricht bevatten.

Je werkgever is verplicht er voor te zorgen dat je je vakbekwaamheid kan behouden door je deze nascholingen – 35 uur te volgen binnen de periode van telkens 5 jaar - tijdig en gratis aan te bieden. De uren die je aan deze opleidingen besteedt, worden vergoed aan 100% arbeidstijd maar tellen niet mee voor de berekening van de arbeidsduur.

OPLEIDINGSRECHT EN OPLEIDINGSPLAN

De arbeidsdeal heeft verscheidene opleidingsverplichtingen ingevoerd voor de werkgever, die via de cao van 4 september 2023 in de sector geregeld worden.

Ondernemingen met minstens 20 werknemers moeten jaarlijks tegen 31 maart een **opleidingsplan** opstellen dat minstens een opsomming omvat van de te volgen formele en/of informele opleidingen en dat speciale aandacht geeft aan :

- De werknemers in risicogroepen
- De genderdimensie
- De knelpuntberoepen

Dit vormingsplan wordt opgesteld in overleg met de syndicale organen in je onderneming (of bij gebrek daaraan de werknemers) rekening houdend met de wettelijke bepalingen waaraan de onderneming is gebonden en met het hierna genoemde **individueel opleidingsrecht**. De werkgevers engageren zich om elke werknemer de mogelijkheid te geven vorming te genieten gedurende de arbeidstijd. De opleidingen kunnen zowel door de werkgever als door een externe opleidingsinstelling gegeven worden.

Tevens werd met de arbeidsdeal een individueel opleidingsrecht vastgelegd dat verschilt al naargelang het aantal werknemers in je onderneming. In jouw sector werd een groeipad vastgelegd om uiteindelijk, in 2030, te komen tot een opleidingsrecht van 5 dagen :

-10 werknemers	Geen individueel opleidingsrecht
----------------	----------------------------------

Van 10 tot 20 werknemers	1 dag per voltijds equivalent
+20 werknemers	2 dagen per voltijds equivalent in 2024 3 dagen per voltijds equivalent in 2025 4 dagen per voltijds equivalent in 2027 5 dagen per voltijds equivalent in 2030

Indien je niet alle dagen hebt opgenomen, worden deze overgedragen naar het volgende jaar en bijgeteld bij het aantal dagen waarop je dan recht hebt. Na vijf jaar wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet terug op nul gezet.

SYNDICALE VORMING

Elk effectief en plaatsvervangend lid van de ondernemingsraden, van de comités voor preventie en bescherming op het werk en van de vakbondsafvaardigingen heeft jaarlijks **per mandaat** recht op **vier** dagen betaalde afwezigheid om deel te nemen aan de vormingscursussen die worden ingericht door de vakbonden. Deze dagen kunnen per bedrijf worden samengevoegd zodat een militant die zijn dagen niet volledig opgebruikt, de resterende dagen kan doorgeven aan een andere rechthebbende werknemer. Dit wel met een maximum van 6 dagen per jaar en per mandaat.

Het loon dat je van je werkgever voor onze vormingscursussen ontvangt is het volgende :

- Het gewone feestdagloon indien je voltijds werkt.
- Het feestdagloon proportioneel aan de wekelijkse duur van de arbeidsprestaties indien je deeltijds werkt.

Je werkgever kan de terugbetaling van dit loon en van de patronale lasten (forfaitair beraamd à 50% van de lonen), terugvorderen bij het sociaal fonds van de brandstoffenhandel.

EUROPESE VERORDENING BETREFFENDE DE RIJ- EN RUSTTIJDEN

RIJTIJD	Max. 9 u per dag (2 x per week maximaal 10u) Max. 56u per week Max. 90 u per 2 weken
MAXIMUM AANTAL ACHTEREENVOLGENDE RIJDAGEN	6 dagen
DAGELIJKSE (ononderbroken) RUSTTIJD 1 CHAUFFEUR	Min. 11u per 24u max. 3x/week verkorte rust van minimum 9u Splitsen mag maar dan is in totaal 12 uur rust verplicht, opsplitsbaar in <u>2 periodes</u> , de 1 ^{ste} minimum 3u en de 2 ^{de} minimum 9u.
DAGELIJKSE RUSTTIJD BIJ DUBBELE BEMANNING	Minimum 9 uur per periode van 30uur (stilstand voertuig)
DAGELIJKSE EN WEKELIJKSE RUST BIJ TREIN- EN BOOTUREN	De normale dagelijkse rust (11u) mag 2x onderbroken worden door andere activiteiten van niet langer dan telkens 1u, mits voldoende slaapfaciliteiten. De weekendrust mag 2x onderbroken worden om op en af te rijden van boot/trein met een max van 1 uur (ook mits voldoende slaapfaciliteiten)
WEKELIJKSE RUSTTIJD	In de loop van 2 opeenvolgende weken : ○ min. 2 x 45u (telkens 1 per week) OF ○ 1 x 45u + verkorte rust van minimum 24u Verkorting mits compensatie door equivalente ononderbroken rust, opgenomen voor het einde van de 3 ^{de} week en aansluitend op een andere rusttijd van minstens 9 uur. Een wekelijkse rusttijd mag niet later beginnen dan aan het einde van 6 periodes van 24u, te beginnen vanaf het einde van de voorgaande wekelijkse rusttijd. <i>Een internationaal chauffeur mag slechts 2 opeenvolgende verkorte wekelijkse rusttijden nemen buiten de lidstaat van zijn vestiging (+ minstens 2 normale rusttijden in 4 opeenvolgende weken)</i>
RUST BUITEN STANDPLAATS	Dagelijkse en verkorte wekelijkse rusttijd mogen buiten de standplaats in het voertuig worden genomen, mits stilstand voertuig en behoorlijke slaapfaciliteiten. Dit geldt niet voor de normale wekelijkse rust (zie verder).
PAUZES OF ONDERBREKINGEN	Minimum 45 minuten na een maximale rijtijd van 4 1/2 u. OF 2 onderbrekingen, waarvan 1 min. 15 minuten, gevolgd door 1 van minimum 30 minuten, verdeeld over de periode van 4 1/2 uur of onmiddellijk daarna.
TRAJECT VAN EN NAAR VOERTUIG	De tijd om zich met een privé-voertuig naar of van de bus of vrachtwagen te begeven, indien deze gestald is buiten de woonplaats of de gebruikelijke standplaats: wordt als "andere werkzaamheden" ingeschreven (dus arbeidstijd); Indien de chauffeur deze verplaatsing doet per trein/boot, kan deze tijd nooit als rust of onderbreking aanzien worden, behalve indien de chauffeur over een slaapplek kan beschikken.

AFWIJKING VAN RIJ- EN RUSTTIJDEN	De chauffeur mag afwijken van de rij- en rusttijden om een geschikte stopplaats te kunnen bereiken : ○ Voor zover dit nodig is om de veiligheid van personen of lading te waarborgen ○ Mits de verkeersveiligheid niet in gedrang komt ○ Mits hij bij aankomst op geschikte stopplaats aard en reden van afwijking vermeldt op het registratieblad of op afdruk van controleapparaat of in het dienstrooster
VERBOD WEKELIJKSE RUST IN CABINE EN TERUGKEER CHAUFFEUR	Een van de eerste regels van het Europese Mobiliteitspakket is op 20.08.2020 in voege gegaan: chauffeurs mogen hun wekelijkse rust niet meer in de cabine van hun vrachtwagen doorbrengen. De werkgever moet zorgen voor fatsoenlijke huisvestingcondities met goede slaap- en sanitaire voorzieningen. Bovendien moet de chauffeur om de vier weken terugkeren naar huis of naar de vestiging van zijn werkgever. (Het voertuig zelf moet sinds 2 februari 2022 om de acht weken terugkeren naar het land van inschrijving)
GRENSOVERGANGEN	Sinds 2 februari 2022 ben je als chauffeur verplicht bij elke grensovergang de landcode van het land dat je binnenrijdt zo snel mogelijk op te slaan in je tachograaf (ten laatste op de eerst mogelijke stopplaats voorbij de grens)
VOOR TE LEGGEN BIJ CONTROLES	Bij controle moet de chauffeur een kopie van zijn dienstrooster kunnen voorleggen, evenals de registraties van de gegevens op digitale tachograaf (bestuurderskaart) en op analoge tachograaf (alle handmatig geregistreerde gegevens en afdrukken) van de dag zelf en de voorafgaande 28 dagen. Vanaf 31.12.2024 moeten de registraties bewaard worden van de 56 voorgaande dagen.

ANALOGIE TACHOGRAAF

1. Voor iedere dag die gereden wordt, moet een aparte schijf worden gebruikt van het geschikte type.
2. Een schijf mag niet uit de tachograaf worden genomen voordat de dagelijkse dienst is afgelopen .
(behalve bij het wisselen van voertuig)
3. Een schijf mag niet langer dan 24 uur in de tachograaf zitten.

DIGITALE TACHOGRAAF

De bestuurderskaart is persoonsgebonden. Dezelfde kaart wordt gebruikt bij verschillende werkgevers. Alle gegevens betreffende je prestaties worden op de bestuurderskaart opgeslagen zodat bij controle door de inspectiediensten kan nagegaan worden of je al dan niet de wetgeving betreffende de rij- en rusttijden hebt gerespecteerd.

Eind december 2024 moeten alle oude analoge of digitale tachografen (met uitzondering van de eerste generatie intelligente tachografen) vervangen zijn door SMT2 (de Smart Tacho 2) in trucks die rijden op internationale transporten. Op 19.08.2025 moeten ook alle intelligente tachografen van de 1^{ste} generatie geüpgraded worden naar SMT2. Vanaf 1 juli 2026 is de smart tach 2 ook verplicht voor voertuigen waarvan het toegestane maximumgewicht meer is dan 2.500 kg.

BETAALDE FEESTDAGEN

De wet voorziet 10 betaalde feestdagen per jaar.

	2025	2026	2027
Nieuwjaar	Woensdag 1 januari	Donderdag 1 januari	Vrijdag 1 januari
Paasmaandag	Maandag 21 april	Maandag 6 april	Maandag 29 maart
Feest van de Arbeid	Donderdag 1 mei	Vrijdag 1 mei	Zaterdag 1 mei
Onze Lieve Heer Hemelvaart	Donderdag 29 mei	Donderdag 14 mei	Donderdag 6 mei
Pinkstermaandag	Maandag 9 juni	Maandag 25 mei	Maandag 17 mei
Nationale Feestdag	Maandag 21 juli	Dinsdag 21 juli	Woensdag 21 juli
O.L.Vr. Hemelvaart	Vrijdag 15 augustus	Zaterdag 15 augustus	Zondag 15 augustus
Allerheiligen	Zaterdag 1 november	Zondag 1 november	Maandag 1 november
Wapenstilstand	Dinsdag 11 november	Woensdag 11 november	Donderdag 11 november
Kerstmis	Donderdag 25 december	Vrijdag 25 december	Zaterdag 25 december

Indien de feestdag op een zondag valt of een dag van gewone inactiviteit in de onderneming dan moet die worden vervangen door een andere dag. Het betreft in principe de eerst daaropvolgende activiteitsdag, tenzij anders bepaald in het paritair comité, ondernemingsraad of door een akkoord tussen werkgever en syndicale delegatie.

Extra-legale vakantiedagen kunnen soms toegekend worden :

Feest van de Vlaamse Gemeenschap : 11 juli
 Feest van de Franstalige Gemeenschap : 27 september
 Feest van de Duitstalige Gemeenschap : 15 november

VAKANTIE

Enkel en dubbel vakantiegeld

Als werknemer heb je meestal recht op enkel en dubbel vakantiegeld. Het enkel vakantiegeld is het loon dat je uitbetaald wordt tijdens de dagen dat je vakantie neemt en dus niet werkt. Het dubbel vakantiegeld is een bijkomende vergoeding die je bijvoorbeeld in staat stelt om een reis te maken.

Het aantal vakantiedagen

Het aantal op te nemen betaalde vakantiedagen wordt berekend op basis van gewerkte en gelijkgestelde dagen tijdens het voorgaande jaar en dit volgens onderstaande tabel:

5-dagenweek		6-dagenweek	
Dagen werk	Verlofdagen	Dagen Werk	Verlofdagen
231 en meer	20	+277	24
221-230	19	265-277	23
212-220	18	254-264	22
202-211	17	242-253	21
192-201	16	231-241	20
182-191	15	219-230	19
163-181	14	208-218	18
154-162	13	196-207	17
144-153	12	185-195	16
135-143	11	173-184	15
125-134	10	162-172	14
106-124	9	150-161	13
97-105	8	139-149	12
87-96	7	127-138	11
77-86	6	116-126	10
67-76	5	104-115	9
48-66	4	93-103	8
39-47	3	81-92	7
20-38	2	70-80	6
10-19	1	58-69	5
0-9	0	47-57	4
		35-46	3
		24-34	2
		12-23	1
		1-11	0

Wanneer kan je vakantie nemen ?

Het tijdstip waarop je vakantie kan nemen kan worden vastgelegd in een akkoord met de ondernemingsraad, syndicale delegatie of in een akkoord tussen werkgever en werknemers. Indien er

geen dergelijk akkoord werd afgesloten in je onderneming, dient de vakantie in onderling overleg tussen werknemer en werkgever te worden opgenomen.

Het vakantiegeld

Als arbeider ontvang je je enkel en dubbel vakantiegeld van de Rijksdienst der Jaarlijkse vakantie (gespijsd met werkgeversbijdragen). Dit vakantiegeld wordt normaal gesproken uitgekeerd op het ogenblik dat je je vakantie neemt en, bij spreiding van je vakantie, naar aanleiding van de hoofdvakantie. Het vakantiegeld kan ten vroegste betaald worden op 2 mei van het vakantiejaar. De werkgever moet de datum van de vakantie, of eventueel van de hoofdvakantie, ten minste 6 weken vóór de betreffende vakantie, meedelen aan het vakantiefonds.

Het vakantiegeld wordt berekend op basis van je prestaties en lonen van het vorige jaar: het zogenaamde refertejaar of het vakantiedienstjaar. Het enkel en dubbel brutovakantiegeld samen bedraagt 15,38% van het brutoloon dat in het refertejaar werd aangegeven aan de Sociale Zekerheid (loon à 108%, eventueel vermeerderd met een fictief loon (gemiddeld dagloon) voor gelijkgestelde dagen zoals ziekte, economische werkloosheid, staking, ...). Hierop zijn wel nog een solidariteitsbijdrage, bijdragen voor sociale zekerheid en bedrijfsvoorheffing verschuldigd.

De Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie stort het vakantiegeld rechtstreeks op je rekeningnummer. Als je je vakantiegeld wil raadplegen of wijzigingen wil aanbrengen in je gegevens (bijvoorbeeld nieuw rekeningnummer), kan je dit doen via de website van de Rijksdienst voor de Jaarlijkse Vakantie, onder de rubriek “mijn vakantierekening”. Je kan vanop gelijk welk toestel inloggen: via de itsme-app, met een eID-kaartlezer, een beveiligingscode op je smartphone of via eIDAS (elektronische identificatie erkend op Europees vlak).

De seniorvakantie

Indien je na een periode van inactiviteit het werk hervat kan je als oudere werknemer een aanvullende seniorvakantie opnemen onder de volgende voorwaarden :

- Minstens 50 jaar zijn op 31 december van je vakantiedienstjaar (het voorgaande jaar)
- Geen recht hebben op de 4 weken vakantie als gevolg van een periode volledige werkloosheid of invaliditeit (na 1 jaar ziekte)

Je kan een RVA-uitkering aanvragen als je geen beroeps- of vervangingsinkomen ontvangt voor de periode die gedekt is door de seniorvakantiedagen. Je kan de uitkering ook pas aanvragen na uitputting van de gewone dagen betaalde vakantie. Het totaal van je vakantiedagen mag maximum 4 weken bedragen. De uitkering bedraagt 65% van je theoretisch voltijds brutoloon, begrensd tot € 2.837,89 per maand. Op dit bedrag wordt een bedrijfsvoorheffing van 10,09% ingehouden.

De jeugdvakantie

Als schoolverlater heb je meestal geen recht op de volledige 4 weken wettelijke vakantie. Je kan dan beroep doen op de jeugdvakantie om deze vakantiedagen op te nemen of om de dagen waarop je wel recht hebt aan te vullen (tot 4 weken) indien je voldoet aan de volgende voorwaarden:

- Je bent jonger dan 25 jaar op 31 december van het vakantiedienstjaar (voorafgaand jaar)
- Je hebt je studie beëindigd of gestopt in de loop van het vakantiedienstjaar
- Je hebt na je studies minstens 1 maand gewerkt als arbeider of bediende (niet als jobstudent) en minstens 13 arbeidsdagen gepresteerd
- Je bent in dienst bij een werkgever uit de privésector

Je kan een RVA-uitkering aanvragen als je tijdens je jeugdvakantie geen andere inkomsten ontvangt. Je kan de uitkering ook pas aanvragen na uitputting van de gewone dagen betaalde vakantie. Het totaal van je vakantiedagen mag maximum 4 weken bedragen.

De uitkering bedraagt 65% van je gemiddeld dagloon (berekend op het moment dat je je eerste jeugdvakantiedag opneemt), maar is momenteel begrensd tot € 2.837,89 per maand. Een bedrijfsvoorheffing van 10,09% wordt ingehouden.

De aanvullende (Europese) vakantie na arbeidsonderbreking

Wanneer je geen recht hebt op 4 weken vakantie volgens de gewone regels kan je eventueel nog gebruik maken van de aanvullende Europese vakantie. Je kan met dit systeem je wettelijk opgebouwde vakantiedagen aanvullen met bijkomende vakantiedagen.

Je hebt recht op een aanvullende Europese vakantie :

- Na een periode van volledige werkloosheid
- Na een verlengde arbeidsongeschiktheid
- Na een loopbaanonderbreking
- Na voltijds of deeltijds ouderschapsverlof
- Na een periode van activiteit in het buitenland
- Als je van een periode deeltijds werken overstapt naar een voltijdse job
- Als je deeltijds stelsel minimum tijdens het lopende jaar met 20% verhoogd wordt ten opzichte van je deeltijds stelsel in het vakantiedienstjaar (het voorafgaande jaar) en je hierdoor een tekort van minstens 4 dagen hebt om recht te hebben op een vakantieperiode van 4 weken
- Als je als zelfstandige overgaat naar het statuut van een loontrekkende
- Als je van de openbare naar de privésector overstapt

Om in aanmerking te komen voor deze aanvullende (Europese) vakantie, moet je wel **gedurende minstens drie maanden** (90 kalenderdagen) gewerkt hebben tijdens het lopende jaar, waarbij gelijkgestelde dagen meetellen als gewerkte dagen.

- Deze drie maanden (de zogenaamde aanlooperperiode), moeten vallen binnen de twaalf maanden volgend op het aan- of hervatten van een activiteit.
- Ze moeten niet noodzakelijk ononderbroken worden verricht.
- Ze kunnen gepresteerd zijn bij één of meerdere werkgevers.

Als de twaalf maanden die volgen op de aan- of hervatting van de activiteit verspreid zijn over twee kalenderjaren moet er in elk kalenderjaar drie maanden in acht genomen worden.

Het bedrag van het vakantiegeld voor de aanvullende vakantie is gelijk aan **7,69%** van de lonen van de periode die recht geeft op je aanvullende vakantie. Dit vakantiegeld wordt uitbetaald door je vakantiekas (Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie) maar is een **voorschot** op het gewoon dubbel vakantiegeld van het jaar dat volgt op het opnemen van de aanvullende vakantie en wordt dus afgetrokken van het dubbel vakantiegeld van het jaar nadien.

Als je ook voldoet aan de voorwaarden van een jeugd- of seniorvakantie, kan je best voor deze formules kiezen, aangezien je daarvoor een uitkering van de RVA ontvangt (en het jaar nadien dus wel je dubbel vakantiegeld volledig ontvangt).

De aanvraag voor aanvullende vakantie moet ingediend worden bij het bevoegde vakantiefonds of bij de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie door middel van een speciaal daartoe bestemd aanvraagformulier. De aanvraag dient te gebeuren via de Rijksdienst voor jaarlijkse Vakantie via een speciaal aanvraagformulier! Vergeet je werkgever er niet eerst van in te lichten dat je aanvullende vakantie wenst op te nemen. Voor de concrete planning en opname van die vakantie gelden dezelfde

regels als voor de jaarlijkse vakantie, namelijk dat dit in principe gebeurt in overleg tussen beide partijen.

NIEUW : recuperatie vakantiedagen bij ziekte !

Tot voor kort was je je vakantie kwijt indien je tijdens je vakantieperiode ziek of arbeidsongeschikt werd. Daar kwam op 1 januari 2024 een einde aan. Word je ziek tijdens je verlof, dan mogen deze ziektedagen niet meer als vakantiedagen worden aangerekend. Je ontvangt gewaarborgd loon en behoudt het recht om je vakantiedagen op een later moment op te nemen. Daar zijn wel een aantal voorwaarden aan verbonden :

- Je moet je werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van je verblijfadres als dat niet het normaal gekende adres is
- Je moet een attest van arbeidsongeschiktheid kunnen voorleggen. Een specifiek model werd hiertoe in verschillende talen uitgewerkt. Dit is terug te vinden via deze link: https://www.hetacv.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/mijn-loopbaan/2300-werken-in-de-prive-sector-travailler-dans-le-secteur-prive/2490-verlof-cong%C3%A9/ziekte-en-verlof/1_ziekte_medisch_attest_nl_nederl.pdf?sfvrsn=1cc780d4_3/1_ziekte_medisch_attest_NL_Nederl
- Dit getuigschrift bezorg je best binnen de twee werkdagen of binnen een redelijke termijn in geval van overmacht.

De nieuwe regel geldt niet alleen in geval van ziekte maar ook bij andere afwezigheden die zich voordoen tijdens een vakantieperiode. Samengevat :

- Ziekte/ongeval/arbeidsongeval/beroepsziekte
- Moederschapsrust en profylactisch verlof
- Geboorteverlof
- Adoptieverlof
- Pleegzorgverlof en pleegouderverlof

NIEUW : mogelijkheid tot overdracht van niet opgenomen wettelijke vakantiedagen

Tot voor kort was je verplicht je wettelijke vakantiedagen op te nemen voor het einde van het jaar en gingen niet opgenomen verlofdagen verloren. Daar is met de nieuwe wetgeving verandering in gekomen. Sinds januari is het mogelijk om, indien het niet mogelijk is je vakantie op te nemen omwille van de hierboven genoemde schorsingen, je wettelijk verlof over te dragen naar een periode in de loop van de volgende twee jaar. Aangezien je dan als arbeider het loon voor deze vakantiedagen reeds ontvangen hebt via de vakantiekas, zal je geen vakantiegeld meer ontvangen als je deze dagen effectief opneemt.

Je werkgever is verplicht in je arbeidsreglement een clausule op te nemen met vermelding van de na te leven formaliteiten voor de werknemers die van deze mogelijkheid gebruik willen maken.

TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

Via het tijdskrediet heb je de mogelijkheid om je loopbaan tijdelijk volledig of gedeeltelijk te onderbreken, dit voornamelijk om je job beter te kunnen combineren met je taken binnen je gezin, om een bijkomende opleiding te volgen of om de zorg op te nemen voor een ziek kind of familielid. In het licht van de steeds toenemende besparingen zijn de laatste jaren een aantal belangrijke wijzigingen doorgevoerd en werd het tijdskrediet minder aantrekkelijk gemaakt. Het tijdskrediet zonder motief werd afgeschaft en ook aan het systeem van de landingsbanen (om op het einde van je loopbaan je arbeidsduur met 1/5^{de} of 1/2^{de} te verminderen) werd flink gesleuteld. Tijdens het begrotingsconclaaf van oktober 2022 werd door de regering opnieuw tot een aantal besparingen overgegaan. De tewerkstellingsvoorwaarden voor het tijdskrediet werden aangescherpt en ook het recht op uitkeringen werd beperkt. Tenslotte werden ook – wat de uitkering betreft – voor alle verlofstelsels – ook thematische verloven – de leeftijds- en anciënniteits toeslagen afgeschaft. Dit echter niet voor de landingsbanen.

Het regeerakkoord 2025 wil de verschillende stelsels van tijdskrediet, landingsbanen en thematische verloven echter compleet omvormen. Het is niet echt duidelijk in de teksten hoe dit dan dient te gebeuren of zelfs wanneer dit in voege zal gaan. Het is wachten tot de plannen in wetteksten worden omgezet vooraleer we je hierover verder kunnen informeren.

Om recht te hebben op het tijdskrediet of een landingsbaan gelden de volgende anciënniteitsvoorwaarden:

Vorm	Tewerkstellingsvoorwaarden tijdskrediet	Tewerkstellingsvoorwaarden landingsbaan
1/5 ^{de}	1 jaar voltijds (5 of 6 dagen-week)	2 jaar voltijds*
1/2 ^{de}	1 jaar min. 3/4 ^{de} (minstens 27u per week) Werknemers die deeltijds werken kunnen sinds 01.02.2023 geen uitkering meer aanvragen voor halftijds tijdskrediet. Om recht te hebben op deze uitkering moet je minstens 1 jaar voltijds gewerkt hebben.	2 jaar minimum 3/4 ^{de} (minstens 27u per week)
FT	1 jaar min. 1/3 ^{de} of min. 4u per week	/
Anciënniteitsvoorwaarde	Tijdskrediet Minstens 2 jaar verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst (tenzij aansluitend op een ouderschaps-verlof) Minstens 3 jaar in dienst zijn voor tijdskrediet met motief zorg voor kind tot 8 of 5 jaar (infra) sinds 01.06.2023	Landingsbanen Minstens 2 jaar verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, tenzij anders overeengekomen

*kan ingekort worden in afspraak tussen werknemer en werkgever

De periodes van in het verleden opgenomen tijdskrediet worden verrekend. Zij zullen dus afgetrokken worden van het totaal aantal maanden waarop je recht hebt. De thematische verloven (waarvan sprake verder in dit boekje) worden niet in rekening gebracht.

Opgelet :

In ondernemingen met 10 of minder werknemers zijn tijdskrediet en landingsbanen geen automatisch recht. De werkgever moet je aanvraag goedkeuren ! Nochtans is de nood aan tijdskrediet er niet minder groot. Het ACV gaat de strijd aan om ook in deze kleinere ondernemingen een automatisch recht te openen.

Tijdskrediet met motief

Het tijdskrediet wordt niet meer pro rata berekend. Een recht op tijdskrediet van 12 maanden blijft 12 maanden, ongeacht of je het nu voltijds, halftijds of via een 1/5^{de} vermindering opneemt. Sommige vormen van tijdskrediet met motief zijn een automatisch recht, voor andere vormen moet een sectorale cao worden afgesloten. In jouw sector konden we een cao afsluiten met invulling van wettelijke mogelijkheden van tijdskrediet (en landingsbanen).

Motief	FT-onderbreking	HT-onderbreking	1/5 ^{de} vermindering	Minimumduur	Maximumduur per aanvraag
Erkende opleiding	36 maanden	36 maanden	36 maanden	• 3 maanden voltijds en halftijds • 6 maanden 1/5^{de}	Duur van de opleiding (tot 36 maanden)
Zorg voor eigen kind met handicap tot 21 j	51 maanden	51 maanden	51 maanden	• 3 maanden voltijds en halftijds • 6 maanden 1/5^{de}	51 maanden
Zorg voor eigen of inwonend minderjarig zwaar ziek kind	51 maanden	51 maanden	51 maanden	1 maand	3 maanden, maar verlengingen zijn mogelijk
Palliatieve zorg	51 maanden	51 maanden	51 maanden	1 maand	verlengbaar met 1 maand
Zorg voor eigen/geadopteerd kind tot 8j Uitkering slechts voor kind tot 5 jaar (bij voltijdse onderbreking)	Recht : 51 maanden Uitkering slechts gedurende 48 maanden	51 maanden	51 maanden	• 3 maanden voltijds en halftijds • 6 maanden 1/5^{de}	51 maanden
Zorg voor zwaar ziek gezins- of familielid	51 maanden	51 maanden	51 maanden	1 maand	3 maanden, maar verlengingen zijn mogelijk

Gezinslid :	elke persoon die met de werknemer samenwoont en dus op hetzelfde adres gedomicilieerd is
Familielid :	bloedverwant tot de 2 ^{de} graad en aanverwant tot de 1 ^{ste} graad 1ste graad: van jezelf of je partner: ouders, stiefouders, adoptieouders, kinderen, stiefkinderen, adoptiekinderen, inwonende familieleden

2de graad:

van jezelf of je partner : broers en zussen, kleinkinderen, grootouders (ook stief- of adoptie -)

Het betreft steeds een absolute maximumduur. Je kan geen tijdkrediet van 36 (opleiding) of 51/48 maanden voor één motief (of met één aanvraag) opnemen en dan nog eens 36 of 51 maanden voor een ander motief (of met een andere aanvraag).

Indien je in het verleden al gebruik maakte van tijdkrediet of loopbaanvermindering, wordt de duur ervan afgetrokken van de maximumduur van het tijdkrediet. Je kan een overzicht van de periodes die je al hebt opgenomen aanvragen via www.breakatwork.be.

Ook in de uitkeringen wordt sinds 2023 bespaard. De hogere uitkeringen voor 50-plussers en werknemers met vijf jaar anciënniteit werden afgeschaft !

Indien je voor tijdkrediet geen uitkeringen ontvangt, zal je ook geen pensioenrechten opbouwen !

Einde loopbaan: landingsbanen

Landingsbanen geven werknemers vanaf een bepaalde leeftijd het recht om hun loopbaan te verminderen met 1/5^{de} of tot een halftijdse betrekking. Je krijgt dan een RvA-uitkering om je deeltijds loon aan te vullen. De algemene voorwaarden (qua anciënniteit en tewerkstelling) om recht te hebben op een landingsbaan vind je hierboven terug.

Een landingsbaan in de vorm van een 1/5^{de} vermindering is een individueel recht. Je werkgever kan dit niet weigeren tenzij je een sleutelfunctie in het bedrijf bekleedt. Dan kan hij dit recht maximaal 12 maanden uitstellen.

Vanaf 55j heb je automatische recht op een 1/5^{de} of halftijdse vermindering van je loopbaan. Tot je 60^{ste} echter is hier geen uitkering voor voorzien. Wat betekent dat je voor deze jaren ook je pensioenrechten verliest. Enkel in de onderstaande gevallen blijf je recht hebben op een landingsbaan vanaf 55 jaar met een uitkering en dus ook met een opbouw van pensioenrechten. Soms echter enkel indien hier een cao werd voor afgesloten. We geven hierna een schematisch overzicht van wat in jouw sector nog mogelijk is:

Stelsel	Loopbaan	Regime	Leeftijd	Uitkering
Algemeen	25 jaar	1/5 ^{de} of 1/2 ^{de}	55 jaar	Neen
			Vanaf 60 jaar	Ja
Lange loopbaan	35 jaar	1/5 ^{de} of 1/2 ^{de}	55 jaar	Ja
Lange loopbaan	28 jaar	1/5 ^{de}	50 jaar	Neen
Zware arbeidsregelingen	25 jaar	1/5 ^{de}	50 jaar	Neen
		1/2 ^{de}	50 jaar*	Neen
		1/5 ^{de} of 1/2 ^{de}	55 jaar	Ja
Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering (mits voorwaarden)	25 jaar	1/5 ^{de} of 1/2 ^{de}	55 jaar	Ja
		1/5 ^{de} of 1/2 ^{de}	50 jaar	Neen

*indien het zwaar beroep ook een knelpuntberoep is

Wat zijn zware beroepen / zware arbeidsregelingen ?

- het werk in wisselende ploegen, waarbij minstens 2 ploegen van telkens minstens 2 werknemers die hetzelfde werk doen (qua omvang en inhoud) elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder onderbreking en zonder dat de overlapping meer dan 1/4^{de} bedraagt
- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begin- en eindtijd minimaal 11u uit elkaar liggen
- nachtarbeid : gewoonlijk werken tussen 20.00u en 06.00u, met uitzondering van
 - de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 06.00u en 24.00u
 - de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 05.00u

Uitstel en de 5%-drempel

In ondernemingen met minder dan 11 werknemers is tijdskrediet geen recht en kan het slechts opgenomen worden mits akkoord van je werkgever. In de ondernemingen met meer dan 11 werknemers, kan een werkgever je aangevraagd tijdskrediet niet weigeren maar wel uitstellen indien hij dit grondig motiveert (bijvoorbeeld bij problemen om het werk georganiseerd te krijgen of bij vervangingsmoeilijkheden). Je tijdskrediet kan ook uitgesteld worden omwille van de 5%-drempel: wanneer in je onderneming of dienst meer dan 5%, (percentage kan in de onderneming verhoogd worden via cao) van de werknemers afwezig is als gevolg van tijdskrediet of loopbaanvermindering, treedt een mechanisme in werking om te bepalen wie voorrang krijgt om tijdskrediet of loopbaanvermindering op te nemen. Dit om problemen met de organisatie van het werk te voorkomen. Zo kan je loopbaanvermindering of –onderbreking uitgesteld worden tot maximum 6 maanden.

Sommige afwezigheden tellen niet mee voor de berekening van de 5%-drempel

- werknemers die een thematisch verlof opnemen
- werknemers die een palliatief verlof of zorgverlof opnemen (zwaar ziek gezins- of familielid) op voorwaarde dat eerst de rechten op het thematisch palliatief of zorgverlof uitgeput werden (zie hoofdstuk thematische verloven)
- werknemers ouder dan 55 jaar met 1/5^{de} vermindering
- werknemers ouder dan 50 jaar die hun arbeidsprestaties verminderen worden maar 5 jaar meegeteld voor de drempelberekening. Per schijf van 10 wordt de drempel bovendien verhoogd met één eenheid

Indien in je onderneming geen afspraken werden gemaakt rond het voorrangsmechanisme, geldt de aanvullende regeling van de NAR en wordt als volgt voorrang verleend :

1. Eerst komen de werknemers aan bod die zorgen voor een gehandicapt kind en werknemers die hun rechten op palliatief verlof en zorgverlof hebben opgebruikt en via tijdskrediet om een verlenging vragen.
2. Vervolgens is het de beurt aan de werknemers van wie het gezin bestaat uit 2 werkende personen of éénoudergezinnen met kinderen jonger dan 12jaar of waar een kind op komst is (voorkeur volgens aantal kinderen en duur van de regeling (kortste periodes eerst).
3. Hierna volgen de werknemers van +50jaar (met voorrang voor werknemers met 1/5^{de} landingsbaan).
4. En tenslotte kunnen de werknemers in beroepsopleiding hun tijdskrediet opnemen.

Voor de 1/5^{de} landingsbaan wordt de 5%-drempel niet toegepast. Enkel wanneer je een sleutelfunctie hebt kan je recht op deze vorm van loopbaanvermindering maximaal 12 maanden uitgesteld worden, indien je werkgever dit voldoende motiveert. Wat een sleutelfunctie inhoudt moet worden omschreven worden in een cao of in het arbeidsreglement.

Voor meer specifieke vragen rond het tijdskrediet kan je steeds terecht op je ACV-dienstencentrum of -verbond, waar ook handige brochures ter beschikking liggen.

Het ACV ontwikkelde tevens een handige tool (<https://www.hetacv.be/rekentool/tijdskrediet>) die je in staat stelt je nettoloon te berekenen bij opname van tijdskrediet, een landingsbaan of thematisch verlof!

Uitkeringen tijdskrediet en landingsbanen

Door gewijzigde wetgeving vallen de verhoogde uitkeringen voor 50-plussers en werknemers met 5 jaar anciënniteit weg voor werknemers die hun tijdskrediet ná 01.02.2023 bij hun werkgever hebben aangevraagd !

Sinds 01.02.2025		Bruto	Netto
Voltijds tijdskrediet	Werknemer ongeacht leeftijd of anciënniteit	634,68 euro	570,39 euro
Halftijds tijdskrediet	Alleenwonend ongeacht leeftijd of anciënniteit	317,33 euro	262,91 euro
	Samenwonend ongeacht leeftijd of anciënniteit	317,33 euro	206,27 euro
1/5^{de} tijdskrediet	Samenwonende werknemer	208,97 euro	135,83 euro
	Alleenwonende werknemer zonder kinderen	269,68 euro	175,30 euro
	Alleenwonende werknemer met kind(eren) ten laste	279,47 euro	231,55 euro

Sinds 01.02.2025		Bruto	Netto
Landingsbaan 1/2^{de}	Samenwonend	632,09 euro	410,86 euro
	Alleenwonend (of met kind(eren) ten laste)	632,09 euro	523,69 euro
Landingsbaan 1/5^{de}	Samenwonend	293,60 euro	190,84 euro
	Alleenwonend zonder kind(eren)	354,31 euro	230,31 euro
	Alleenwonend met kind(eren) ten laste	354,31 euro	293,55 euro

THEMATISCHE VERLOVEN

De thematische verlopen zijn specifieke vormen van loopbaanonderbreking die anders geregeld zijn dan het tijdskrediet en die ook in combinatie met het tijdskrediet kunnen worden opgenomen. Je mag zelfs vrij bepalen in welke volgorde je de verschillende mogelijkheden van tijdskrediet of thematisch verlof wenst op te nemen. Bij een thematisch verlof moet je minder anciënniteit tellen in je onderneming, de aanvraagtermijnen zijn korter en de uitkeringen die je krijgt van de RVA zijn hoger dan bij tijdskrediet.

Ook bij thematische verlopen rijst de vraag wat overeind blijft van zodra de plannen van de regering De Wever in wetteksten worden omgezet.

Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof mag je **niet** verwarren met het moederschapsverlof of het geboorteverlof (20 werkdagen voor de partner) en kan voor elk kind door beide biologische of adoptieouders opgenomen worden tot de leeftijd van 12 jaar (21 jaar voor een kind met een handicap). Met ouderschapsverlof kan je:

- je loopbaan gedurende 4 maanden (in principe opsplitsbaar per maand) volledig onderbreken
- je loopbaan gedurende 8 maanden (in principe opsplitsbaar per periodes van 2 maanden) halftijds onderbreken
- je loopbaan gedurende 20 maanden verminderen met 1/5^{de} (in principe) opsplitsbaar in blokken van 5 maanden of een veelvoud hiervan)
- je loopbaan gedurende 40 maanden verminderen met 1/10^{de} (opsplitsbaar in blokken van minimaal 10 maanden) - Je werkgever kan deze opname met 1/10^{de} weigeren!

Om op ouderschapsverlof te kunnen gaan moet je je werkgever minstens 2 en ten hoogste 3 maanden op voorhand verwittigen. Je werkgever kan wel een kortere termijn aanvaarden. Hij kan echter ook de aanvang van de loopbaanonderbreking uitstellen om redenen die met de werking van het bedrijf te maken hebben (maximum 6 maanden).

Anciënniteitsvoorwaarde	Maximale duur	Vereist regime
Minimum 12 maanden gewerkt hebben bij je werkgever tijdens de laatste 15 maanden, op moment van schriftelijke kennisgeving aan werkgever	- 4 maanden VT - 8 maanden HT - 20 maanden 1/5^{de} - 40 maanden 1/10^{de}	Voltijds gewerkt hebben voor 1/2^{de} of 1/5^{de} vermindering. Voor 1/5^{de} vermindering ook min. 5 dagen per week gewerkt hebben Voltijds of deeltijds gewerkt hebben voor voltijdse onderbreking

Hierbij een korte samenvatting van de voorwaarden:

Volgens de algemene regel mogen de 4 maanden voltijdse onderbreking worden opgesplitst in periodes van 1 maand of een veelvoud ervan. Mits akkoord van de werkgever en onder bepaalde voorwaarden, kunnen deze 4 maanden echter ook in 16 weken (van telkens 7 kalenderdagen) worden opgesplitst. Zo kan je bijvoorbeeld één of twee weken tijdens de kerst- of paasvakantie thuis zijn.

Het is ook mogelijk om verschillende vormen van ouderschapsverlof (voltijds, halftijds of 1/5^{de}) te combineren.

Verder mag je je werkgever zelf een voorstel doen over de manier waarop je je prestaties wil verminderen (bv. bij 1/10^{de} : om de twee weken een dag) maar je kan hem niet verplichten je daarin te volgen. Je moet dus onderhandelen over je deeltijdse werkrooster.

Je mag aan je werkgever ook een aangepaste arbeidsregeling of werkrooster vragen voor een periode van maximum 6 maanden die volgt op het ouderschapsverlof. Je werkgever kan dit echter weigeren. Het ACV rekent hierbij op het gezond verstand van de werkgevers om dit toe te kennen. Dat werknemers arbeid en gezin werkbaar kunnen combineren is immers ook in hun belang !

Verlof voor palliatieve zorgen

Als werknemer heb je ook het recht om naast het "tijdkrediet met motief" voor palliatieve zorgen, een thematisch verlof voor palliatieve bijstand op te nemen. Opnieuw voltijds, halftijds of met een 1/5^{de} vermindering. Elke vorm van bijstand (medisch, sociaal, administratief, psychologisch) komt in aanmerking voor een persoon die aan een ongeneeslijke ziekte lijdt en zich in een terminale fase bevindt. Die persoon hoeft niet eens familie te zijn, enkel een getuigschrift van de behandelende geneesheer is noodzakelijk.

Anciënniteitsvoorwaarde	Maximale duur	Vereist regime
- geen anciënniteitsvoorwaarde - geen toestemming nodig van werkgever	1 maand per patiënt met nog mogelijkheid om tweemaal te verlengen met een maand	Voltijds of deeltijds werken voor volledige onderbreking Voltijds werken voor 1/5^{de} vermindering en 3/4^{de} voor een 1/2^{de} vermindering

Verlof voor medische bijstand

Ook niet te verwarren met een aantal vormen van het "tijdkrediet met motief zorg" is het zogenaamde verlof voor medische bijstand, hoewel het motief gelijkaardig is. Dit zorgverlof is mogelijk om bijstand te verlenen aan een zwaar ziek gezins- of familielid. Een gezinslid is ieder die met de werknemer samenwoont, een familielid is een bloed- of aanverwant tot de tweede graad. Een attest van de behandelende geneesheer is hiervoor nodig. Hieruit moet blijken dat hij/zij van mening is dat sociale, familiale of emotionele bijstand noodzakelijk is en dat jij je bereid verklaart om de betrokken persoon te verzorgen.

Je werkgever kan je verlof voor medische bijstand niet weigeren tenzij je werkt in een onderneming van 50 of minder werknemers en je reeds 6 maanden volledige of 12 maanden gedeeltelijke onderbreking hebt genomen. Dan kan de verdere uitoefening van je verlof worden verworpen om organisatorische redenen.

In ondernemingen met minder dan 10 werknemers kan je enkel voltijds onderbreken, tenzij je werkgever akkoord gaat met een 1/5^{de} of 1/2^{de} vermindering.

Voorwaarden	Maximale duur	Vereist regime
per periode schriftelijke aanvraag indienen (aangetekend of getekend voor ontvangst), met getuigschrift van de behandelende arts (bij elke verlenging)	Bij voltijdse onderbreking 12 maanden per patiënt (VT, 1/5^{de} of 1/2^{de}) Of 24 maanden bij alleenstaande ouder van een kind van max. 16j	Voltijds of deeltijds gewerkt hebben voor volledige onderbreking Voltijds werken voor 1/5^{de} vermindering en 3/4^{de} voor een 1/2^{de} vermindering

• aanvraag : 7 dagen op voorhand en bij elke verlenging • werkgever kan maximaal 7 dagen uitstellen om organisatorische redenen	Min. op te nemen per maand (tot max. 3 maanden, daarna verlenging aanvragen). Mits akkoord van je werkgever kan je de periode inkorten tot 1, 2 of 3 weken. <u>Bij deeltijdse onderbreking</u> 24 maanden per patiënt (VT, 1/5^{de} of 1/2^{de}) Of 48 maanden bij alleenstaande ouder van een kind van -16j Min. op te nemen per maand (tot max. 3 maanden, daarna verlenging aanvragen).	
--	---	--

Het kort zorgverlof bij hospitalisatie van je minderjarig kind

Sinds 1 november 2012 is het ook mogelijk om een kort zorgverlof op te nemen indien je minderjarig kind gehospitaliseerd wordt. Dit is een serieuze vooruitgang want tot die datum kon je hierop enkel via het gewoon verlof of via het familiaal verlof (maar dit kan enkel wegens onvoorziene en dwingende redenen) aanspraak maken. Het verkorte zorgverlof is voor iedereen mogelijk en moet in principe minimum 7 dagen op voorhand aangevraagd worden indien de opname voorzien is. Bij een onverwachte opname kan het zorgverlof onmiddellijk ingaan. Je kan het zorgverlof aanvragen voor een periode van 1 week, verlengbaar met nog een week. Het is ook niet nodig dat je kind de volledige 2 weken in het ziekenhuis blijft. Je kan de rest van de periode opnemen om je kind verder thuis te verzorgen of bij te staan !!!! Een attest van de behandelende geneesheer of chirurg heb je wel nodig om aan je werkgever te geven. Mocht blijken dat 2 weken niet volstaan, kan je aansluitend gebruik maken van het normale regime van zorgverlof met een aanvraagtermijn van 7 dagen. Als je dit ook opneemt met een volledige schorsing, ben je ook niet verplicht de minimumtermijn van 1 maand te respecteren. Nog even dit: net als voor het eigenlijke zorgverlof (tijdscrediet) krijg je een uitkering van de RvA en zelfs een Vlaamse aanmoedigingspremie.

De duur van het verlof voor een gehospitaliseerd minderjarig kind wordt afgetrokken van de maximumduur van 12 maanden volledige onderbreking in het kader van het verlof voor medische bijstand, mocht dit na de hospitalisatie aangevraagd worden.

Het mantelzorgverlof

Via de wet van 17 mei 2019 tot erkenning van de mantelzorgers, kunnen werknemers vanaf 1 september 2020 via een nieuw thematisch verlof hun prestaties gedurende een bepaalde periode geheel of gedeeltelijk schorsen om voor een hulpbehoevende partner, vriend of familielid te zorgen, die kwetsbaar is door hoge leeftijd, gezondheidstoestand of handicap, en hiervoor een uitkering krijgen van de RVA. Om in aanmerking te komen moet je:

- erkend zijn als mantelzorger door de mutualiteit (via verklaring op eer)
- je hoofdverblijf in België hebben
- minstens 50 uur per maand of 600 uur per jaar werken

Bij mantelverlof gaat het om extra zorg voor een persoon waarmee je nauw betrokken bent en voor wie je bepaalde taken opneemt die hij of zij zelf niet meer kan uitvoeren. Dit kan gaan om huishoudelijke taken, emotionele zorg, persoonsverzorging of administratieve ondersteuning. Dit kan zowel thuis bij deze persoon als bijvoorbeeld in een woonzorgcentrum. Uiteraard gaat het om kosteloze zorg en wordt deze verleend in samenwerking met minstens een andere professionele zorgverlener.

Krediet :

- 3 maanden voltijds (kunnen opgesplitst worden in periodes van 1 maand of veelvoud)
- 6 maanden halftijds of 1/5^{de} (kunnen opgesplitst worden in periodes van 2 maanden of veelvoud)
- Ofwel combinatie
- Deeltijdse werknemers kunnen hun arbeidscontract enkel volledig schorsen

Zelfs indien je voor meerdere personen mantelzorger bent, bedraagt het recht op de volledige schorsing maximum 6 maanden over de gehele beroepsloopbaan of maximum 12 maanden bij een 1/2^{de} of 1/5^{de} onderbreking.

Adoptieverlof, pleegouderverlof en pleegzorgverlof

Elke werknemer heeft recht op 6 weken (indien het kind ouder is dan 3 jaar) of 4 weken (indien het jonger is dan 3) verlof om een adoptiekind in zijn of haar gezin te verwelkomen. Indien je in je gezin een kind voor langdurige pleegzorg verwelkomt (dus wanneer het van in het begin duidelijk is dat hij voor minstens 6 maanden in het gezin wordt opgenomen), heb je recht op minimum 6 maanden pleegouderverlof.

Deze verlofperiodes worden verdubbeld indien het kind getroffen is door een handicap of een aandoening heeft.

Gedurende de eerste drie dagen van het **adoptie- of pleegouderverlof**, ontvang je van je werkgever je normale loon. Voor de rest van de tijd ontvang je per dag (behalve zondag) een vergoeding van je ziektekas die 82% bedraagt van je begrensde gederfde loon.

Via het **pleegzorgverlof** dan weer, heb je de mogelijkheid om gedurende 6 dagen per kalenderjaar, met een uitkering van de RVA (€ 142,77 per dag), afwezig te zijn van je werk om het hoofd te bieden aan bepaalde situaties die zich kunnen voordoen indien kinderen uit de pleegzorg in je gezin geplaatst worden. Bijvoorbeeld om zittingen van de rechtbank bij te wonen of om contacten te onderhouden met ouders of dienst voor pleegzorg.

Uitkeringen thematische verloven

Sinds 01.02.2025		Bruto	Netto
Volledige onderbreking	Samenwonende of alleenwonende werknemer (zonder kinderen ten laste)	1038,11 euro	932,95 euro
	Alleenwonend met minstens 1 kind ten laste	1768,56 euro	1589,41 euro
Vermindering met 1/2^{de}	Samenwonende of alleenwonende werknemer (zonder kinderen ten laste)	519,04 euro	430,03 euro
	Alleenwonend met minstens 1 kind ten laste	884,28 euro	732,63 euro
Vermindering met 1/5^{de}	Samenwonende werknemer	176,08 euro	145,89 euro
	Alleenwonende werknemer zonder kinderen	236,79 euro	196,18 euro
	Alleenwonende werknemer met kind(eren) ten laste	353,70 euro	293,05 euro
Ouderschapsverlof 1/10^{de}	Basisbedrag	88,04 euro	72,95 euro
	Verhoogd bedrag alleenwonende werknemer	176,85 euro	146,53 euro
	Alleenwonende werknemer die niet voldoet aan de voorwaarden verhoogd bedrag alleenwonende werknemer	118,39 euro	98,09 euro

VLAAMSE AANMOEDIGINGSPREMIE

Naast je uitkering van de RVA, kan je, enkel indien je werkzaam bent in het Vlaams gewest, een Vlaamse aanmoedigingspremie krijgen voor tijdskrediet, ouderschapsverlof (tenzij 1/10^{de} of tenzij je ouderschapsverlof opneemt in weken i.p.v. maanden), medische bijstand en palliatief verlof. Informeer je over de bedragen en vereiste voorwaarden bij je plaatselijk ACV-dienstencentrum !

HET SYSTEEM VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

In 2024 kan je volgens een algemeen stelsel (cao 17) vanaf 62 jaar op SWT gaan indien je een verleden als werknemer kan bewijzen van 40 jaar (zowel voor vrouwen als voor mannen). In een aantal gevallen echter kan je het SWT nog bekomen aan gunstigere leeftijds- en loopbaanvoorwaarden, in de meeste gevallen wanneer hiervoor een cao op sectorniveau werd afgesloten.

De huidige cao's lopen nog tot 30.06.2025. Volgens de bepalingen van het regeerakkoord 2025 zal het SWT echter nadien volledig afgeschaft worden. Het is nog wachten op de omzetting in wetteksten om hierover uitsluitsel te krijgen (vanaf wanneer ? overgangsbepalingen ?, ...)

Algemene voorwaarden

Een eerste vereiste om toe te kunnen treden tot het stelsel van werkloosheid met een bedrijfstoelage is de **toestemming** van je **werkgever**. Hij moet je immers nog steeds willen ontslaan (niet om dringende reden natuurlijk). Je moet je werkgever ook uitdrukkelijk te kennen geven dat je wil dat hij je ontslaat om een SWT-stelsel aan te kunnen vragen. Als je zelf ontslag neemt of je contract van bepaalde duur loopt ten einde, heb je geen recht op SWT.

Je moet **recht** hebben **op werkloosheidsuitkeringen**. Concreet betekent dit (voor werknemers vanaf 50 jaar) dat je moet gewerkt hebben :

- ofwel minstens 624 dagen tijdens de periode van 42 maanden voor je aanvraag tot SWT
- ofwel 315 dagen tijdens de periode die je aanvraag voorafgaat en 1560 dagen tijdens de 10 jaar die deze 42 maanden voorafgaan
- ofwel 416 dagen tijdens de 42 maanden + voor elke dag die ontbreekt om tot 624 dagen te komen, 8 dagen tijdens de 10 jaar die deze 42 maanden voorafgaan

Indien je aan alle voorwaarden voldoet, zal je je bedrijfstoelage ontvangen tot de datum van je rustpensioen. Hou hierbij wel rekening dat het kan zijn dat je “aangepast” beschikbaar zal moeten blijven op de arbeidsmarkt (infra).

Leeftijds- en loopbaanvereisten

CAO 17

Op 01.01.2015 werd de leeftijd om van het SWT te kunnen genieten, voor iedereen die in aanmerking komt, opgetrokken worden tot **62 jaar**. Mannen moeten 40 jaar beroepsverleden kunnen aantonen. Voor vrouwen werd dit geleidelijk aan opgetrokken tot ze sinds 2024 eveneens een loopbaan van 40 jaar moeten kunnen bewijzen.

<u>Jaartal</u>	<u>mannen</u>	<u>Vrouwen</u>	<u>Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid</u>
2015	40	31	Vanaf 62 jaar en 43 jaar beroepsverleden
2016	40	32	
2017	40	33	
2018	40	34	
2019	40	35	
2020	40	36	
2021	40	37	
2022	40	38	
2023	40	39	
Vanaf 2024	40	40	

Indien een vrouwelijke werknemer in een bepaald jaar aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voldoet die gelden in dat jaar, kan ze op basis daarvan met SWT vertrekken in een later jaar, zelfs indien in dat later jaar de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden verstrengd zijn (= kliksysteem).

AFWIJKENDE STELSLS 2024

Een aantal NAR-cao's hebben nog bijzondere stelsels SWT vanaf een lagere leeftijd verlengd. Via een aantal sectorcao's, getekend op 23.10.2023, werden voor jou alle wettelijke mogelijkheden volledig ingevuld.

Stelsel	Leeftijd	Loopbaan m/v/x	Andere bepalingen	Vrijstelling aang beschikbaarheid van
Lange loopbaan	60j	40j	• ontslag voor 30.06.2025 • 60j op 30.06.25+einde AO • 40j BVL op einde AO	Leeftijd : 62 jaar of Loopbaan: 42 jaar
	59j	40j	• Ontslag vóór 01.07.2021 • 59j op 30.06.21+einde AO • 40j BVL op einde AO	
Zware arbeids- regelingen* → minstens 5 jaar in zware arbeids- regelingen gewerkt hebben tijdens de laatste 10 jaar of 7 jaar tijdens de laatste 15 jaar	60j	35j	• ontslag vóór 30.06.2025 • 60j op 30.06.25+einde AO • 35j BVL op einde AO	Leeftijd : 62 jaar of Loopbaan: 42 jaar
	59j	35j	• Ontslag vóór 01.07.2021 • 59j op 30.06.21+einde AO • 35j BVL op einde AO	
Zware arbeids- regelingen* → minstens 5 jaar in zware arbeids- regelingen gewerkt hebben tijdens de laatste 10 jaar of 7 jaar tijdens de laatste 15 jaar	60j	33j	• ontslag vóór 30.06.2025 • 60j op 30.06.25+einde AO • 33j BVL op einde AO	Leeftijd : 62 jaar of Loopbaan: 42 jaar
	59j	33j	• Ontslag vóór 01.07.2021 • 59j op 30.06.21+einde AO • 33j BVL op einde AO	
20 jaar nachtarbeid	60j	33j	• ontslag vóór 30.06.2025 • 60j op 30.06.25+einde AO • 33j BVL op einde AO	Leeftijd : 62 jaar of Loopbaan: 42 jaar
	59j	33j	• Ontslag vóór 01.07.2021 • 59j op 30.06.21+einde AO • 33j BVL op einde AO	
Medische redenen	58j	35j	• Je hebt het statuut van mindervalide werknemer erkend door een overheid • of je bent erkend als werknemer met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk te wijten zijn aan je beroep • of je bent erkend als werknemer die professioneel blootgesteld geweest is aan asbest of vezelcement voor 1993 (gedurende min. 2 jaar)	Geen aangepaste beschikbaarheid

Ondernemingen in moeilikheden /herstructurering	60j	20j of 10j	• Je hebt 20j beroepsverleden in sector of 10j tijdens laatste 15j • Op basis van een cao in je onderneming • ...	Leeftijd : 62 jaar of Loopbaan: 42 jaar
--	-----	------------	---	--

* zware arbeidsregelingen =

1. Het werken in wisselende ploegen
2. Het werken in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minumprestaties van 7 uur
3. Nachtarbeid, zoals gedefinieerd in artikel 1 van de CAO nr, 46. Concreet gaat dit over de categorie werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 u en 6 uur, met uitsluiting van:
 - De werknemers met uitsluitend prestaties tussen 06.00u en 24.00u
 - Werknemers die gewoonlijk beginnen werken vanaf 05.00u

Aangepaste beschikbaarheid

Werklozen moeten in principe actief naar een job zoeken : vacatures bekijken, zich inschrijven op wervingssites of interimkantoren, ...en dit ongeacht hun leeftijd. Voor mensen die na een intens actief beroepsleven wensten te genieten van wat welverdiende rust door beroep te doen op een stelsel van SWT, bestond hier een logische uitzondering op. Deze werd in 2016 echter teruggedroefd. Bedoeling was dat je als SWT-er toch moest beschikbaar blijven op de arbeidsmarkt en dus verplicht zou zijn om een nieuwe baan te zoeken of te aanvaarden indien deze je zou worden aangeboden. En dit ongeacht of de job al dan niet voor jou geschikt zou zijn of compatibel met jouw mogelijkheden. Onder druk van het ACV en het gemeenschappelijk vakbondsfront werd deze nieuwe maatregel terug afgezwakt en spreekt men nu van "aangepaste" beschikbaarheid. Je moet niet zelf actief op zoek gaan naar een nieuwe job, maar je moet ingeschreven zijn als werkzoekende, passend werk of een passende opleiding aanvaarden en eventueel meewerken aan een begeleidingsplan of inschakelingsparcours dat je door de gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling wordt aangeboden. SWT-ers die al een vrijstelling genoten voor 01.01.2015 konden deze wel behouden !

In principe moet je beschikbaar blijven tot de leeftijd van 65 jaar. Afhankelijk van het SWT-stelsel dat voor jou van toepassing is, kan je wel vrijgesteld worden tot de verplichting van aangepaste beschikbaarheid. Je vindt hierboven naast elk stelsel vanaf welke leeftijd of beroepsverleden !

Berekening bedrijfstoeslag

Je krijgt de aanvullende vergoeding voor SWT rechtstreeks van je werkgever. Deze vergoeding is de helft van het verschil tussen het netto refertemaandloon en de werkloosheidsuitkering. Het bedrag hangt dus af van je prestaties gedurende de referteperiode.

Wat is het netto refertemaandloon ?

Het netto refertemaandloon komt overeen met het bruto refertemaandloon begrensd op € 3.953,88 min de RSZ-bijdrage en de bedrijfsvoorheffing.

Hoe wordt het bruto refertemaandloon berekend ?

Dit wordt berekend op basis van het dagelijks loon dat je ontving voor je prestaties tijdens de 12 laatste maanden. Dit dagloon wordt bekomen door de volgende formule :

Het brutoloon voor de prestatiedagen van de laatste 12 maanden

Het aantal dagen prestaties tijdens de laatste 12 maanden

Het bruto refertemaandloon =

- Dit dagelijks bruto referteloan x 65 : 3 (in de 5-dagenweek)
- Dit dagelijks bruto referteloan x 78 : 3 (in de 6-dagenweek)

Je werkgever kan het brutobedrag terugvorderen bij het sociaal fonds onder de volgende twee voorwaarden :

- Hij moet minstens 1 jaar voor de aanvang van het SWT behoren tot de RSZ-categorie 091.
- Hij moet tot de RSZ-categorie 081 behoren gedurende de periodes waarvoor hij de aanvullende vergoeding terugvorderde van het sociaal fonds

Vervroegd pensioen

De wettelijke pensioenleeftijd blijft 65 jaar tot en met 2024. Met ingang van 1 februari 2025 wordt deze leeftijd verhoogd tot 66 jaar en vanaf 1 februari 2030 tot 67 jaar.

Vervroegd pensioen :

Bij een loopbaan van 44 jaar kan je nog gaan op 60 jaar

Bij een loopbaan van 43 jaar kan je nog gaan op 61 of 62 jaar

Bij een loopbaan van 42 jaar kan je nog gaan op 63 jaar

Formaliteiten

Indien je arbeidsongeschikt bent wegens ziekte of ongeval dien je onmiddellijk je werkgever te verwittigen.

Het medisch getuigschrift (ingevuld door de dokter) moet, tenzij anders bepaald in het arbeidsreglement, binnen de 2 werkdagen aan de werkgever bezorgd worden. Je kan dit best aangetekend opsturen.

Indien je voor een langere periode ziek bent moet je ook de arbeidsgeneesheer van de mutualiteiten tijdig op de hoogte brengen (binnen de 14 dagen voor arbeiders)

Tijdens de arbeidsongeschiktheid en indien je minstens 1 maand anciënniteit hebt heb je recht op een gewaarborgd loon ten laste van de werkgever op basis van het “normaal loon” (het loon dat je zou zijn toegekomen indien je je dagtaak normaal had kunnen volbrengen):

1^{ste} 7 kalenderdagen	100 % van het normaal loon (te betalen door de werkgever)
8e tot en met 14e kalenderdag	85,88 % van het normaal loon (te betalen door de werkgever)
15e tot en met 30e kalenderdag :	• 60 % van het normaal loon begrensd tot de ziekenfondsuitkering wordt betaald door de mutualiteit • De werkgever betaalt 25,88 % van het begrensd normaal loon en 85,88 % van het loon boven de begrenzing

De werkgever heeft steeds het recht om te controleren of je werkelijk ziek bent en kan dus ten alle tijden een controlearts sturen. Zelfs indien je volgens je medisch attest je verblijfplaats mag verlaten, kan hij je – *maar dit enkel via een cao of het arbeidsreglement* - bovendien verplichten om je per dag gedurende een bepaalde tijdspanne van maximum 4 uren (tussen 7 en 20 uur) beschikbaar te houden voor de controlearts (hetzij thuis, hetzij op een andere plaats die je vooraf meedeelt aan de werkgever) maar dit enkel helemaal aan het begin van de arbeidsongeschiktheid. Dit impliceert dat hij dit niet van je kan verwachten gedurende de volledige duur van je arbeidsongeschiktheid of nadat reeds een eerste controle heeft plaats gevonden. Dan moeten de gewone regels van de medische controle gevolgd worden.

Wees voorzichtig !

Als je je moedwillig onttrekt aan het bezoek van de controlearts of als je niet op het aangegeven adres aanwezig bent als de controlearts langskomt (indien het ziektebriefje niet vermeldt dat je je woonplaats mag verlaten), loop je het risico dat je het gewaarborgd loon dat je werkgever al betaald heeft tijdens je ziekte verliest en dit met terugwerkende kracht tot de eerste dag ziekte !!!

Nieuwe regel ziektebriefje

Je bent niet langer verplicht om een ziektebriefje binnen te brengen voor een eerste dag ziekte (maximaal 3x per jaar). Deze nieuwe regel is automatisch van toepassing indien je werkt in een onderneming met meer dan 50 werknemers. Ondernemingen met minder dan 50 werknemers kunnen de nieuwe maatregel ongedaan maken via een cao of het arbeidsreglement.

Wel moet je nog steeds volgens de normale procedure je werkgever van je afwezigheid verwittigen voor het gebruikelijke aanvangsuur van de arbeid (tenzij anders bepaald wordt in het arbeidsreglement). En als je langer dan 1 dag ziek bent moet je ook het getuigschrift van

arbeidsongeschiktheid binnen de 48 uur aan je werkgever bezorgen (opnieuw tenzij anders bepaald wordt in het arbeidsreglement).

Einde contract wegens medische overmacht

Tot voor kort kon men slechts een beroep doen op medische overmacht na afloop van een re-integratietraject (ingevoerd door het KB van 28 oktober 2016), wanneer dus alle fases en procedures van dit traject werden nageleefd. Ondertussen werd de wetgeving aangepast en werd de procedure voor ontslag wegens medische overmacht losgekoppeld van het re-integratietraject. Het is een aparte procedure geworden die **pas** kan worden opgestart **na minstens 9 maanden arbeidsongeschiktheid**, en enkel en alleen indien geen re-integratietraject aan de gang is. Dit via een aangetekend schrijven waarin de werkgever of jij zelf aan de andere partij en de arbeidsarts het verzoek indient om na te gaan of het voor jou definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten. De preventieadviseur-arbeidsarts start een onderzoek en bekijkt daarbij op jouw eventuele vraag de mogelijkheid om het werk aan te passen in functie van je huidige gezondheidstoestand. Je kan je bij deze procedure laten bijstaan door je vakbondsafgevaardigde.

Indien de arbeidsarts geen definitieve arbeidsongeschiktheid vaststelt (indien het om medische redenen bijvoorbeeld nog niet mogelijk is om te oordelen of de arbeidsongeschiktheid wel degelijk definitief is) eindigt de procedure en kan pas een nieuwe procedure opgestart worden na een nieuwe ononderbroken periode van negen maanden arbeidsongeschiktheid.

Indien de definitieve ongeschiktheid om je job uit te oefenen wel wordt vastgesteld dan kan tot de vaststelling worden overgegaan dat de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht niet verder kan uitgevoerd worden. Daartegen kan je wel nog binnen de 21 kalenderdagen in beroep gaan.

Opgelet : dit gaat niet om ontslag zodat geen opzegtermijn of -vergoeding moet gerespecteerd worden. Outplacement moet wel aangeboden worden !

Re-integratietraject langdurig zieken

Het is niet altijd evident om terug te keren naar je werkplaats wanneer je langdurig ziek bent geweest. Niet alleen voor je werkgever heeft een afwezigheid een hoog prijskaartje maar ook voor jezelf: het kan leiden tot een problematisch inkomstenverlies, verlies van contacten en soms tot nog meer gezondheidsproblemen. Hoe langer je het contact kwijt bent met de werkvloer, hoe moeilijker het ook zal zijn om opnieuw volwaardig aan de slag te kunnen.

Het systeem van een deeltijdse en progressieve werkhervatting tijdens je ziekteperiode – indien je gezondheid dit toelaat – bestond al een tijdje, maar dit werd in 2016 volledig herwerkt om de slaagkans van de werknemer die het werk hervat te verhogen. Doel van de nieuwe regelgeving is je de kans te geven een aangepast werk of een ander werk uit te oefenen, indien je het overeengekomen werk niet kan uitoefenen.

Niet alleen kan je zelf de vraag stellen om een re-integratietraject op te starten, ook de werkgever kan dit doen. Het is wel de bedoeling dat de re-integratie een vrijwillige keuze blijft. Je kan dus als werknemer het re-integratieplan ook weigeren.

We overlopen de procedure, die sinds 1 oktober 2022 grondig werd gewijzigd.

Eerste stap - Indienen van een verzoek

Een verzoek (bij voorkeur schriftelijk en aangetekend) tot een re-integratietraject moet worden ingediend bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (PA-AG)

- Ofwel door jezelf of door je behandelende geneesheer (vanaf je eerste dag arbeidsongeschiktheid)

- ofwel door je werkgever, ten vroegste na 3 maanden arbeidsongeschiktheid, of vanaf wanneer je hem een attest van je behandelende geneesheer bezorgt waaruit blijkt dat je **definitief** ongeschikt bent om het overeengekomen werk uit te voeren
- Bij een arbeidsongeval of beroepsziekte kan dit pas na het einde van een tijdelijke arbeidsongeschiktheid

Tweede stap - Beoordelen van de re-integratie

Onderzoek

Nadat hij het re-integratieverzoek heeft ontvangen, nodigt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer je uit (ten vroegste na 10 kalenderdagen) om na te gaan of je, rekening houdend met je arbeidscapaciteiten, op termijn het overeengekomen werk opnieuw zal kunnen uitoefenen. Hierbij kan hij – mits je goedkeuring - overleg plegen met je behandelende geneesheer, de adviserend geneesheer van het ziekenfonds of andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie. Hij onderzoekt ook je werkpost of werkomgeving om te bepalen in hoeverre deze kan aangepast worden met het oog op de re-integratie.

Hij maakt een verslag op van zijn bevindingen en van deze van de bij het overleg betrokken personen, dat wordt bijgevoegd in je gezondheidsdossier.

Bij drie opeenvolgende weigeringen om op de uitnodiging van de arbeidsarts in te gaan, eindigt het re-integratietraject en laat de arbeidsarts aan je ziekenfonds weten dat de procedure werd beëindigd omdat je niet bent ingegaan op de uitnodiging om deel te nemen aan de re-integratiebeoordeling. Dan kan de adviserend geneesheer wel het “terug-naar-werk traject” van je ziekenfonds opstarten.

Beslissing

Drie mogelijke beslissingen kunnen genomen worden. De arbeidsarts heeft hiervoor 49 kalenderdagen.

- A. Je bent **TIJDELIJK ONGESCHIKT** voor het overeengekomen werk, met de mogelijkheid om in afwachting van herstel, aangepast of ander werk te verrichten of op een aangepaste werkpost te werken.
- B. Je bent **DEFINITIEF ONGESCHIKT** om het overeengekomen werk te hervatten, met wel de mogelijkheid om aangepast of ander werk te verrichten of op een aangepaste werkpost te werken.
- C. **AFWACHTEND** : de re-integratie is voorlopig niet mogelijk omwille van medische redenen. Dit betekent het einde van het traject. Een nieuw re-integratietraject kan pas na opnieuw drie maanden opgestart worden.

Beroep

Als je niet akkoord gaat met de re-integratiebeoordeling van de PA-GA indien deze je definitief ongeschikt verklaart voor het overeengekomen werk kan je hiertegen, per aangetekende brief en binnen de 21 werkdagen, beroep instellen bij de geneesheer sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het werk. Deze overlegt met de betrokken partijen en deelt je ten laatste binnen 31 werkdagen het resultaat van de beroepsprocedure mee. Afhankelijk van het resultaat van de beroepsprocedure herbekijkt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de re-integratiebeoordeling.

Derde stap – Re-integratieoverleg

Je werkgever bekijkt, in overleg met jou en de arbeidsarts, wat voor jou nodig is om een plan op te kunnen maken. Hierbij kunnen – mits jouw toestemming – ook andere partijen betrokken worden (behandelende arts, je syndicaal afgevaardigde, ...)

Vierde stap – Re-integratieplan

Om het plan uit te werken krijgt de werkgever 63 kalenderdagen voor beslissing A en 6 maanden voor beslissing B. Hij onderzoekt alle mogelijkheden tot aangepast of ander werk in zijn onderneming en moet hierbij rekening houden met de aanbevelingen die de arbeidsarts geformuleerd heeft in de re-integratiebeoordeling en met het algemeen beleid inzake re-integratie. Hij gaat ook na of je kan worden beschouwd als iemand die recht heeft op “redelijke aanpassingen voor personen met een handicap”. Het is mogelijk dat de werkgever uit dit onderzoek concludeert dat er in de onderneming geen gelegenheid voorhanden is voor aangepast of ander werk. Dit is enkel en alleen toegestaan indien hij kan aantonen dat alle mogelijkheden ernstig onderzocht werden en indien hij zijn beslissing grondig motiveert in een verslag.

Van zodra je werkgever je het re-integratieplan heeft overgemaakt en toegelicht, heb je 14 kalenderdagen de tijd om het al dan niet te aanvaarden. Bij weigering moet je dit motiveren en eindigt het re-integratietraject. Indien je niet reageert, zal je werkgever het plan een tweede keer voorstellen. Als je nog niet reageert of het plan weigert, eindigt het traject en zal de arbeidsarts het ziekenfonds contacteren. De adviserend geneesheer kan dan ook beslissen het “terug-naar-werk traject” van de mutualiteit op te starten.

Vijfde stap – uitvoering en opvolging plan

Als beide partijen akkoord zijn met het re-integratieplan, kan het worden uitgevoerd. De uitvoering wordt opgevolgd door de arbeidsarts en indien nodig wordt het plan aangepast. Je kan altijd een spontane consultatie met de arbeidsarts aanvragen.

TERUG-NAAR-WERK traject (via CM)

Terug naar werk is een traject waarbij een terug-naar-werk-coördinator van de CM je ondersteunt om je terug aan de slag te helpen. Rekening houdend met je gezondheidssituatie wordt gezocht naar werk dat aangepast is aan je capaciteiten en noden. De uitkomst kan zijn dat je je werk hervat na aanpassingen (bijvoorbeeld via een re-integratietraject), dat je ander werk vindt of dat je een opleiding aanvat.

Het traject kan opgestart worden op initiatief van de adviserend arts van de CM, die je 10 weken nadat je arbeidsongeschikt bent geworden een vragenlijst zal opsturen, die je verplicht moet invullen. Op basis van deze vragenlijst en je medisch dossier evalueert de adviserend arts tijdens de vierde maand van je arbeidsongeschiktheid of je in staat bent een terug-naar-werk-traject op te starten. Indien dit het geval is verwijst hij je door naar de terug-naar-werk-coördinator.

Je kan het terug-naar-werk-traject ook zelf vrijwillig opstarten op gelijk welk moment van je arbeidsongeschiktheid, dus voor je de vragenlijst van de CM ontvangt.

Opgelet :

Eens dit traject wordt opgestart ben je verplicht mee te werken. Je uitkering kan met 2,5% verminderd worden als je de vragenlijst van het ziekenfonds niet invult en tijdig terugstuurt of als je niet meewerkt met de TNW-coördinator.

Als je terug deeltijds aan de slag wil en daarvoor geen extra ondersteuning nodig hebt van een terug-naar-werk-coördinator kan je ook gewoon een progressieve werkhervatting vragen aan het ziekenfonds. Uiteraard moet de werkgever hiermee akkoord gaan.

ARBEIDSONGEVAL

Een arbeidsongeval is een ongeval op het werk of op weg van en naar het werk dat een letsel veroorzaakt. In 2013 werd deze definitie aangevuld met “een ongeval dat een werknemer buiten de uitoefening van zijn overeenkomst is overkomen maar dat veroorzaakt is door een derde *wegens* de uitvoering van de overeenkomst” (bijvoorbeeld een bankdirecteur die thuis overvallen wordt)

De vergoedingen en terugbetalingen voor werknemers die een arbeidsongeval hebben gehad (of voor hun rechthebbenden) zijn divers. Het gaat om:

- Vergoedingen voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid (TAO) of blijvende arbeidsongeschiktheid (BAO). Deze vergoedingen zijn een compensatie voor het verlies van loon of concurrentievermogen op de arbeidsmarkt.
- De terugbetaling van medische, chirurgische en farmaceutische kosten en ziekenhuiskosten volgens het RIZIV-tarief.
- Een tegemoetkoming in de verplaatsings- en bezoekenkosten.

GEWAARBORGD LOON :

De werkgever is verplicht zich aan te sluiten bij een erkende arbeidsongevallenverzekeraar. Hij betaalt je de eerste 30 kalenderdagen een gewaarborgd dagloon dat gebaseerd is op het begrensde gemiddeld loon, ook het basisloon genoemd. Het aldus berekend bedrag kan hij terugvorderen bij zijn verzekeraar. Vanaf de 31^{ste} dag krijg je rechtstreeks van de verzekeraar een tijdelijke of blijvende uitkering.

BETALING :

De eerste 7 kalenderdagen	100 %, uitbetaald door je werkgever
vanaf de 8e tot de 30e kalenderdag	je werkgever betaalt als voorschot het belastbare bedrag van het gewaarborgd loon = brutoloon – RSZ bijdrage of 85.88 % van het normale brutoloon.
vanaf de 31e dag	90 % van je gemiddeld dagloon wordt uitbetaald door de arbeidsongevallenverzekering

WAT IS HET BASISLOON ?

Het basisloon is het loon dat je tijdens het jaar dat het ongeval voorafgaat verdiend hebt (*referteperiode*) in de functie waarin je op het ogenblik van het ongeval was tewerkgesteld.

Wordt als loon beschouwd :

- ieder bedrag of ieder in geld waardeerbaar voordeel dat rechtstreeks of onrechtstreeks door de werkgever aan zijn werknemer wordt toegekend op basis van:
 - een geschreven of mondelinge individuele overeenkomst
 - een reglement of een overeenkomst gesloten in de onderneming
 - een collectieve overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad of in het sectoraal paritair (sub)comité - al dan niet bij koninklijk besluit algemeen bindend verklaard –
 - het gebruik of een statuut, hetzij dat de toekenning ervan geschiedt krachtens een wet, hetzij dat de toekenning aan de werknemer haar grondslag vindt in een door de werkgever eenzijdig aangegane verplichting, behalve wegens overwegingen vreemd aan de beroepsactiviteit.

- In tegenstelling tot het normaal loon bij ziekte, wordt het vakantiegeld wel beschouwd als loon voor de berekening van de vergoedingen bij arbeidsongevallen.

Wordt niet als loon beschouwd :

- de bedragen die worden uitgekeerd als terugbetaling van de verplaatsingskosten (ten laste van de werkgever), die de werknemer werkelijk heeft gemaakt;
- de voordelen toegekend in de vorm van arbeidsgereedschap of werkkleding alsmede de bedragen die de werkgever aan de werknemer betaalt ten einde zich te kwijten van zijn verplichting om arbeidsgereedschap of werkkleding te bezorgen;
- de vergoedingen toegekend in geval van sluiting van ondernemingen;
- de vergoedingen aan de werknemer verschuldigd wanneer de werkgever zijn wettelijke, contractuele of statutaire verbintenissen niet nakomt;
- de voordelen toegekend ter aanvulling van de sociale zekerheidsregeling, met uitzondering van het aanvullend vakantiegeld
- de niet recurrente resultaatsgebonden voordelen

IN GEVAL VAN OVERLIJDEN WORDEN DE VOLGENDE KOSTEN IN AANMERKING GENOMEN :

- een vergoeding voor de begrafeniskosten van 30 x het dagloon
- het overbrengen van het lichaam naar de plaats van de begrafenis
- een rente aan de echtgenoot (man of vrouw) te belopen van 30 % van het loon
- rente van 15 % per kind met een maximum van 45% (20% indien er geen overlevende ouder is, met een maximum van 60%)
- Specifieke regelingen indien er geen echtgenoot of kinderen meer zijn

KLEIN VERLET

Elke werknemer heeft recht op een verlof met behoud van loon ter gelegenheid van een aantal familiale gebeurtenissen of om zich te kwijten van bepaalde burgerlijke verplichtingen :

REDEN VAN AFWEZIGHEID	DUUR VAN DE AFWEZIGHEID
Huwelijk van de werknemer	2 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week
Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot (man, vrouw), van broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader of stiefmoeder, of van een kleinkind van de werknemer	De dag van het huwelijk
Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind of van een (schoon)broer of (schoon)zus van de werknemer of zijn echtgenoot (man, vrouw),	De dag van de plechtigheid
Overlijden van de echtgenoot/echtgenote of van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgenoot/echtgenote	10 dagen waarbij 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis en 7 dagen te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden (afwijking mogelijk mits akkoord van de werkgever)
Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader of stiefmoeder van de werknemer of van zijn/haar echtgenoot /echtgenote	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis (afwijking mogelijk mits akkoord van de werkgever)
Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, kleinkind, schoonzoon of schoondochter van de werknemer (of van zijn/haar echtgenoot /echtgenote) die bij de werknemer inwoont	Twee dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis (afwijking mogelijk mits akkoord van de werkgever)
Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, (over)grootvader, (over)groot-moeder, kleinkind, schoonzoon of schoondochter (van de werknemer of van zijn/haar echtgenoot /echtgenote) die <u>niet</u> bij de werknemer inwoont	De dag van de begrafenis (of andere dag mits akkoord werkgever)

* 3 dagen betaald als feestdagloon door de werkgever en 7 dagen betaald door de ziekteverzekering.

REDEN VAN AFWEZIGHEID	DUUR VAN DE AFWEZIGHEID
Overlijden van een pleegkind (van de werknemer of van zijn/haar echtgenoot /echtgenote) in het kader van kortdurende pleegzorg	De dag van de begrafenis (of andere dag mits akkoord werkgever
Plechtige communie van een kind van de werknemer of zijn echtgenoot of echtgenote. Of deelname van een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot of echtgenote aan het feest van de 'vrijzinnige jeugd'	De dag van de gebeurtenis of de activiteitsdag voorafgaand of volgende onmiddellijk op de gebeurtenis als deze met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt
Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een recruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruterings- en selectiecentrum. Idem voor verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de administratieve gezondheidsdienst of één van de wettelijke verplegingsinrichtingen in het kader van het statuut van gewetensbezwaarde	De nodige tijd met een maximum van 3 dagen
Bijwonen van een bijeenkomst van familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter	De nodige tijd met een maximum van één dag
Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen
Uitoefening van een ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig ander stembureau bij de parlements-, provincieraad of gemeenteraadsverkiezingen	De nodige tijd
Uitoefening van een ambt van bijzitter in een hoofdstembureau voor stemopneming bij parlements-, provincieraad- of gemeenteraadsverkiezingen	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen
Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europees Parlement	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen

Ingevolge CAO 74, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt het recht op klein verlet uitgebreid tot werknemers die wettelijk samenwonen met een andere persoon. In geval van overlijden geldt een ruimere gelijkstelling en wordt ook de feitelijk samenwonende partner met de echtgenoot/echtgenote gelijkgesteld.

Pleegkinderen in het kader van langdurige pleegzorg worden gelijkgesteld met "eigen" kinderen.

ADOPTIEVERLOF, PLEEGGOUERVERLOF EN PLEEGZORVERLOF

Elke werknemer heeft recht op 6 weken (indien het kind ouder is dan 3 jaar) of 4 weken (indien het jonger is dan 3) verlof om een adoptiekind in zijn of haar gezin te verwelkomen. Indien je in je gezin een kind voor langdurige pleegzorg verwelkomt (dus wanneer het van in het begin duidelijk is dat hij voor minstens 6 maanden in het gezin wordt opgenomen), heb je recht op minimum 6 weken pleegouderverlof.

Deze verlofperiodes worden verdubbeld indien het kind getroffen is door een handicap of een aandoening heeft.

Gedurende de eerste drie dagen van het **adoptie- of pleegouderverlof**, ontvang je van je werkgever je normale loon. Voor de rest van de tijd ontvang je per dag (behalve zondag) een vergoeding van je ziektekas die 82% bedraagt van je begrensde gederfde loon.

Via het **pleegzorgverlof** dan weer, heb je de mogelijkheid om gedurende 6 dagen per kalenderjaar, met een uitkering van de RVA (€ 142,77 per dag), afwezig te zijn van je werk om het hoofd te bieden aan bepaalde situaties die zich kunnen voordoen indien kinderen uit de pleegzorg in je gezin geplaatst worden. Bijvoorbeeld om zittingen van de rechtbank bij te wonen of om contacten te onderhouden met ouders of dienst voor pleegzorg.

GEBOORTEVERLOF

Geboorteverlof heeft het vroegere vaderschapsverlof vervangen en staat los van klein verlet. Sinds 1 januari 2023 heb je als vader of partner van de moeder na de geboorte van het kind recht op **20 dagen** geboorteverlof, op te nemen binnen de vier maanden vanaf de geboorte. Je kan hiervan niet alleen als vader of meemoeder gebruik maken maar ook indien je op het moment van de geboorte wettelijk of permanent en affectief samenwoont met de moeder (co-ouder zonder wettelijke afstammingsband).

Je vraagt dit aan bij je werkgever, die de eerste drie dagen volledig als loon uitbetaalt. Voor de overblijvende 17 dagen ontvang je een uitkering van het ziekenfonds die 82% bedraagt van je begrensde brutoloon. Die uitkering dien je aan te vragen bij je ziekenfonds die daar een standaardformulier voor ter beschikking heeft, waar je de nodige bewijsstukken aan toevoegt.

Je werkgever kan je niet ontslaan naar aanleiding van je geboorteverlof. Je geniet ontslagbescherming (tenzij je ontslagen wordt om andere, gemotiveerde redenen) vanaf de schriftelijke aanvraag bij je werkgever tot 5 maanden na deze kennisgeving.

FAMILIAAL VERLOF EN VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

Elke werknemer heeft recht op 10 dagen afwezigheid per jaar, zonder loon, ‘voor dwingende redenen’ van familiale (of andere) aard.

Onder ‘dwingende redenen’, verstaat men “elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt”:

- ziekte, ongeval of hospitalisatie overkomen aan:
 - een met de werknemer onder hetzelfde dak wonend persoon
 - een aan -of bloedverwant in de eerste graad die niet met de werknemer onder hetzelfde dak woont, zoals een ouder, een schoonouder, een kind of een stiefkind van de werknemer
- ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de werknemer, zoals schade aan de woning door brand of een natuurramp
- persoonlijke verschijning voor de rechtbank

De werkgever en werknemer kunnen ook in overleg bepalen dat andere gebeurtenissen ‘dwingende redenen’ vormen (via cao of arbeidsreglement).

De wet van 07.10.2022 voerde vanaf 10.11.2022 (binnen het kader van verlof om dwingende redenen) een **nieuw zorgverlof** in waardoor je ook het recht hebt om gedurende **vijf** dagen (al dan niet aaneensluitend) afwezig te zijn om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een gezinslid (alle personen waarmee je samenwoont) of familielid (ouders/kinderen) dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging. Deze vijf dagen worden aangerekend op de 10 dagen verlof om dwingende redenen. Je dient je werkgever een attest van de behandelende geneesheer te bezorgen. Hoewel in de wetgeving sprake is van een KB dat kan opgesteld worden om een uitkering van de RVA te ontvangen, werd dit tot op heden nog niet geregeld, waardoor dit nieuw zorgverlof in principe onbetaald blijft.

Indien je kind een verwachte operatie moet ondergaan, kan je ook gebruik maken van “het kort zorgverlof wegens hospitalisatie van je kind” (zie tijdskrediet/thematische verloven).

VERGOEDING WOON-WERKVERKEER

CAO 21.12.2023

CAO 02.12.2019 – KB 01.07.2021 – BS11.08.2021 (fietsvergoeding)

Alle werknemers uit de privésectoren, die het **traject woon-werk** afleggen met het **openbaar vervoer**, hebben recht op een financiële tussenkomst van de werkgever die verschilt al naargelang het gebruikte vervoersmiddel. In jouw sector komt je werkgever ook tussen indien je de verplaatsing naar je job met een eigen voertuig maakt.

Tussenkomst voor verplaatsingen per trein

De tussenkomst die je van je werkgever kan ontvangen voor je woon-werkverkeer bedraagt **80%** van de prijs van een treinkaart in 2^{de} klasse voor een overeenstemmende afstand en dit vanaf de eerste kilometer. Aangezien het hier om een percentage van de treintarieven gaat, betekent dit dat als de tarieven van de NMBS stijgen –jaarlijks op 1 februari – ook de tussenkomst van je werkgever mee omhoog gaat. De exacte bedragen vanaf 01.02.2024 vind je in tabel 1.

Derdebetalersregeling

Je treinverkeer wordt volledig gratis indien je werkgever met de NMBS een contract afsluit voor een derdebetalersregeling. In dit geval hoef je zelf niets te betalen voor je abonnement, wordt de tussenkomst van **80%** door de NMBS onmiddellijk gefactureerd aan je werkgever en wordt de overige **20%** van de abonnementsprijs vergoed door de overheid.

Flex Abonnementen

Naast het halftijds-abonnement (5 heen- en teruggritten tijdens een periode van 15 dagen), werd in 2023 het Flex Abonnement in leven geroepen. Hiermee wil de NMBS inspelen op de vraag van de werkgevers om een flexibele abonnementsformule te introduceren voor pendelaars die (bijvoorbeeld als gevolg van telewerk of deeltijds werk) slechts een paar verplaatsingen per week maken. Verschillende formules zijn mogelijk al naargelang je werkgever al dan niet een derdebetalerscontract met de NMBS heeft afgesloten.

- Het wordt gebruikt om gemiddeld 2 tot 3 keer te reizen.
- Het is beschikbaar in 2 formules: op jaarbasis (80 of 120 reisdagen) of op maandbasis (6 of 10 reisdagen)
- Op elke reisdag kan je onbeperkt reizen gedurende heel de dag
- Het is geldig voor een vast traject (1^{ste} of 2^{de} klas)
- Het is een digitaal abonnement (via de NMBS-app).
- Het kan gecombineerd worden met een supplement voor de MIVB, TEC, De Lijn en/of Parking

Voorlopig hebben deze abonnementen niet veel succes. Neem contact op met onze gratis infolijn indien je werkgever je hier gebruik van laat maken en je graag wil weten hoeveel de tussenkomst in de treinkosten voor deze abonnementen bedraagt.

Tussenkomst bij verplaatsingen via bus / tram / metro:

Bij verplaatsingen via bus, tram of metro, bedraagt de tussenkomst in het woon-werkverkeer eveneens 80% van de reële kosten. Dit geldt zowel wanneer de prijs in verhouding staat tot de afstand (dan is tabel 1 van toepassing) als wanneer de prijs een eenheidsprijs is.

Tussenkomst bij combinatie van openbare vervoermiddelen:

Indien je gebruik maakt van een combinatie van de trein (2^{de} klasse) en één of meer andere gemeenschappelijke vervoermiddelen, wordt de bijdrage van de werkgever opnieuw vastgesteld op 80% van de kostprijs. Dit geldt zowel wanneer één vervoerbewijs wordt afgeleverd voor het geheel van de afstand (dus zonder dat in dit vervoerbewijs een onderverdeling wordt gemaakt per vervoermiddel – tabel 1 is dan van toepassing) als wanneer meerdere vervoerbewijzen voor het geheel van de afstand worden afgeleverd. In dit laatste geval wordt een opsomming gemaakt à telkens 80% per vervoerbewijs te betalen door je werkgever, volgens de principes zoals hierboven uitgelegd.

Een derdebetalersregeling kan ook worden afgesloten (zie supra) indien je na de trein aansluitend een vervoermiddel gebruikt van de **MIVB**. De overheid komt dan dus tussen voor 20% van het gedeelte trein in 2^{de} klasse én voor 20% van het gedeelte MIVB. Ook in dit geval kan je als werknemer dus genieten van gratis woon-werkverkeer zonder dat de werkgever hier meer voor moet betalen! Spijtig genoeg is er tot op heden voor de trajecten van **De Lijn of TEC** geen extra tegemoetkoming voorzien door de overheid.

Tussenkost bij verplaatsing met eigen vervoermiddel

Ook de werknemers die zich met een privé-voertuig naar het werk begeven, hebben recht op een tussenkost in het woon-werkverkeer wanneer het uur van aanvang of beëindiging van het werk, of wanneer de plaats van de exploitatiezetel van de onderneming waarvan zij afhangen, niet of niet meer toelaat van het openbaar vervoer gebruik te maken. In dat geval bedraagt de tussenkost **60%** van de normale prijs van de treinkaart of abonnement voor de corresponderende afstand. Je vindt deze bedragen terug in **tabel 2**.

*Je hebt ook recht op een specifieke **fietsvergoeding** als je gebruik maakt van je fiets om je naar het werk te verplaatsen. Deze bedraagt € 0,36 per kilometer voor zowel de heen- als de terugrit en is enkel verschuldigd voor de dagen waarop je effectief je fiets neemt om naar of van het werk te rijden. Dit bedrag wordt automatisch aangepast indien het bedrag van de maximale fiscale vrijstelling voor de fietsvergoeding verhoogd wordt.*

Zijn er in je onderneming gunstigere bepalingen voor de tussenkost in het woon-werkverkeer, dan blijven deze behouden !

Bedragen

TABEL 1

WERKGEVERSBIJDAGEN (SINDS 01.02.2025) VOOR DE VERPLAATSING MET HET OPENBAAR VERVOER (80% VAN DE TREINKAARTEN 2^{DE} KLASSE)

Afstand kms	80%			
	Abonnement 1 MAAND	Abonnement 3 MAANDEN	Abonnement 12 MAANDEN	Abonnement halftijds
1	30,40	85,60	306,00	12,60
2	34,00	94,40	338,00	12,60
3	37,20	104,00	371,00	12,60
4	40,00	113,00	403,00	13,80
5	44,00	122,50	436,00	14,90
6	46,40	129,50	464,00	15,80
7	49,60	137,50	492,00	16,80

8	52,00	145,50	520,00	17,80
9	54,40	153,50	548,00	18,70
10	57,60	161,50	576,00	19,60
11	60,00	169,00	604,00	20,40
12	63,20	177,00	631,00	21,60
13	65,60	185,00	659,00	22,40
14	68,80	193,00	687,00	23,60
15	71,20	200,00	715,00	24,40
16	74,40	208,00	743,00	25,20
17	76,80	216,00	771,00	26,40
18	80,00	224,00	799,00	27,20
19	82,40	231,00	826,00	28,00
20	85,60	239,00	854,00	29,20
21	88,00	247,00	882,00	30,00
22	91,20	255,00	910,00	31,20
23	93,60	262,00	938,00	32,00
24	96,80	270,00	966,00	32,80
25	99,20	278,00	994,00	34,00
26	102,50	286,00	1022,00	34,80
27	105,00	294,00	1050,00	36,00
28	108,00	302,00	1078,00	36,80
29	110,50	310,00	1106,00	37,60
30	113,50	318,00	1134,00	38,80
31-33	117,50	330,00	1179,00	40,00
34-36	125,00	350,00	1248,00	42,40
37-39	132,00	369,00	1316,00	44,80
40-42	138,50	388,00	1385,00	47,20
43-45	145,50	407,00	1453,00	49,60
46-48	152,00	426,00	1522,00	52,00
49-51	159,00	445,00	1590,00	54,40
52-54	164,00	459,00	1638,00	56,00
55-57	169,00	473,00	1687,00	57,60
58-60	173,50	486,00	1736,00	59,20
61-65	180,00	504,00	1801,00	61,60
66-70	188,00	527,00	1882,00	64,00
71-75	196,00	550,00	1964,00	67,20
76-80	205,00	573,00	2045,00	69,60
81-85	213,00	595,00	2126,00	72,80
86-90	221,00	618,00	2207,00	75,20
91-95	229,00	641,00	2289,00	78,40
96-100	237,00	663,00	2370,00	80,80
101-105	245,00	686,00	2451,00	83,20
106-110	254,00	709,00	2532,00	86,40
111-115	262,00	732,00	2614,00	88,80
116-120	270,00	754,00	2695,00	92,00
121-125	278,00	778,00	2776,00	94,40
126-130	286,00	800,00	2858,00	97,60
131-135	294,00	823,00	2938,00	100,00
136-140	302,00	846,00	3020,00	103,00

141-145	310,00	868,00	3101,00	105,50
146-150	322,00	900,00	3215,00	109,50
151-155	326,00	914,00	3263,00	
156-160	334,00	937,00	3345,00	
161-165	342,00	959,00	3426,00	
166-170	350,00	982,00	3507,00	
171-175	359,00	1005,00	3589,00	
176-180	367,00	1027,00	3670,00	
181-185	375,00	1050,00	3751,00	
186-190	383,00	1073,00	3832,00	
191-195	391,00	1096,00	3914,00	
196-200	399,00	1118,00	3995,00	

Het aantal kilometers in de eerste kolom van de tabel verwijst naar een enkel traject tussen thuis en werk. De bedragen van de tussenkomst in de corresponderende kolommen daarentegen verwijzen naar de verplaatsing heen en terug en moeten dus niet verdubbeld worden om de totale tussenkomst in het woon-werkverkeer te berekenen.

TABEL 2

WERKGEVERSBIJDRAGEN VOOR DE VERPLAATSING MET EEN PRIVÉ-VERVOERMIDDEL (60% VAN DE TREINKAARTEN 2^{DE} KLASSE)

Afstand kms	60%			
	Abonnement 1 MAAND	Abonnement 3 MAANDEN	Abonnement 12 MAANDEN	Abonnement halftijds
1	22,80	64,20	229,20	9,48
2	25,50	70,80	253,80	9,48
3	27,90	78,00	278,40	9,48
4	30,00	84,60	302,40	10,32
5	33,00	91,80	327,00	11,16
6	34,80	97,20	348,00	11,88
7	37,20	103,20	369,00	12,60
8	39,00	109,20	390,00	13,32
9	40,80	115,20	411,00	14,04
10	43,20	121,20	432,00	14,70
11	45,00	126,60	453,00	15,30
12	47,40	132,60	473,40	16,20
13	49,20	138,60	494,40	16,80
14	51,60	144,60	515,40	17,70
15	53,40	150,00	536,40	18,30
16	55,80	156,00	557,40	18,90
17	57,60	162,00	578,40	19,80
18	60,00	168,00	599,40	20,40
19	61,80	173,40	619,80	21,00
20	64,20	179,40	640,80	21,90
21	66,00	185,40	661,80	22,50
22	68,40	191,40	682,80	23,40
23	70,20	196,80	703,80	24,00

24	72,60	202,80	724,80	24,60
25	74,40	208,80	745,80	25,50
26	76,80	214,80	766,20	26,10
27	78,60	220,20	787,20	27,00
28	81,00	226,20	808,20	27,60
29	82,80	232,20	829,20	28,20
30	85,20	238,20	850,20	29,10
31-33	88,20	247,80	884,40	30,00
34-36	93,60	262,20	936,00	31,80
37-39	99,00	276,60	987,00	33,60
40-42	103,80	291,00	1038,60	35,40
43-45	109,20	305,40	1089,60	37,20
46-48	114,00	319,20	1141,20	39,00
49-51	119,40	333,60	1192,20	40,80
52-54	123,00	344,40	1228,80	42,00
55-57	126,60	354,60	1265,40	43,20
58-60	130,20	364,80	1302,00	44,40
61-65	135,00	378,00	1350,60	46,20
66-70	141,00	395,40	1411,80	48,00
71-75	147,00	412,20	1473,00	50,40
76-80	153,60	429,60	1533,60	52,20
81-85	159,60	446,40	1594,80	54,60
86-90	165,60	463,80	1655,40	56,40
91-95	171,60	480,60	1716,60	58,80
96-100	177,60	497,40	1777,20	60,60
101-105	183,60	514,80	1838,40	62,40
106-110	190,20	531,60	1899,00	64,80
111-115	196,20	549,00	1960,20	66,60
116-120	202,20	565,80	2021,40	69,00
121-125	208,20	583,20	2082,00	70,80
126-130	214,20	600,00	2143,20	73,20
131-135	220,20	617,40	2203,80	75,00
136-140	226,20	634,20	2265,00	77,40
141-145	232,80	651,00	2325,60	79,20
146-150	241,20	675,00	2411,40	82,20
151-155	244,80	685,20	2447,40	/
156-160	250,80	702,60	2508,60	/
161-165	256,80	719,40	2569,80	/
166-170	262,80	736,80	2630,40	/
171-175	269,40	753,60	2691,60	/
176-180	275,40	770,40	2752,20	/
181-185	281,40	787,80	2813,40	/
186-190	287,40	804,60	2874,00	/
191-195	293,40	822,00	2935,20	/
196-200	299,40	838,80	2996,40	/

Het aantal kilometers in de eerste kolom van de tabellen verwijst naar een enkel traject tussen thuis en werk. De bedragen van de tussenkomst daarentegen verwijzen naar de verplaatsing heen en terug en moeten dus niet verdubbeld worden om de totale tussenkomst voor je woon-werkverplaatsing te bepalen !

Fietsvergoeding

Indien je je met de fiets naar het werk begeeft, ontvang je een vergoeding van 0,35/km voor de heenweg en de terugweg. Dit bedrag wordt automatisch aangepast indien de maximale fiscale vrijstelling voor de fietsvergoeding naar boven gaat.

Opzegtermijnen voor contracten vanaf 01.01.2014

Arbeiders en bedienden worden al sinds 1900 op vele vlakken verschillend behandeld (opzegtermijnen, jaarlijkse vakantie, werkloosheidsreglementering ...) In de wetgeving over de arbeidsovereenkomsten wordt dit onderscheid gemaakt volgens de aard van de arbeid: de arbeiders voeren hoofdzakelijk handenarbeid uit, de bedienden voornamelijk hoofdarbeid. Dit onderscheid vervaagde echter in de loop der jaren, mede dankzij betere opleidingen en nieuwe technologieën. Nochtans krijgen bedienden t.o.v. arbeiders over het algemeen nog steeds een beter loon en betere arbeidsomstandigheden. Gezien onze grondwet bovendien bepaalt dat er geen discriminatie mag bestaan tussen burgers, tenzij om objectieve en gegronde redenen, werd het hoog tijd dat aan deze discriminatie van arbeiders ten opzichte van bedienden een einde werd gemaakt. Onze syndicale strijd hiervoor begon decennia geleden, maar heeft in 2014 eindelijk resultaten gehaald. De “wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen” werd op 31 december 2013 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Het eenheidsstatuut nam een aanvang op 01.01.2014. Buiten een wijziging van de opzegtermijnen, de afschaffing van de carenzdag en inspanningen betreffende een harmonisatie van de aanvullende pensioenen, werden echter nog niet veel concrete resultaten op andere vlakken geboekt !

Sinds 1 januari 2014 is er dus voor zowel arbeiders als bedienden een nieuwe regeling in het kader van het eenheidsstatuut om je opzegtermijn te bepalen. Zonder nog enig onderscheid tussen arbeiders en bedienden enerzijds of tussen sectoren anderzijds. De opzegtermijnen die we hierna samenvatten gelden voor alle ontslagen indien je arbeidscontract aanvangt na 01.01.2014. Voor werknemers die al voor deze datum in dienst waren wordt een rugzakje samengesteld (infra).

ALS DE WERKGEVER JE ONTSLAAT

Indien de werkgever besluit je te ontslaan dan moet hij een bepaalde opzegtermijn respecteren. Hij kan je echter ook ontslaan zonder opzegtermijn, maar dan krijg je een opzegvergoeding die overeenkomt met een vergoeding voor het aantal weken dat je normale opzegtermijn zou bedragen. Hoe langer je bij je werkgever gewerkt hebt, hoe hoger de opzegtermijn of -vergoeding.

Bereikte anciënniteit	Opzegtermijn
minder dan 3 maanden	1 week
3 - 4 maanden	3 weken
4 - 5 maanden	4 weken
5 - 6 maanden	5 weken
6 - 8 maanden	6 weken
9 - 11 maanden	7 weken
12 - 14 maanden	8 weken
15 - 17 maanden	9 weken
18 - 20 maanden	10 weken
21 - 23 maanden	11 weken
2 jaar	12 weken
3 jaar	13 weken
4 jaar	15 weken
5 jaar	18 weken
6 jaar	21 weken
7 jaar	24 weken
8 jaar	27 weken
9 jaar	30 weken

10 jaar	33 weken
11 jaar	36 weken
12 jaar	39 weken
13 jaar	42 weken
14 jaar	45 weken
15 jaar	48 weken
16 jaar	51 weken
17 jaar	54 weken
18 jaar	57 weken
19 jaar	60 weken
20 jaar	62 weken
21 jaar	63 weken
22 jaar	64 weken
23 jaar	65 weken
24 jaar of meer	66 weken +

Je werkgever moet je ontslag altijd schriftelijk betekenen via een aangetekend schrijven of via een deurwaardersexploot (wordt weinig gebruikt). Hij moet je bovendien ook een aantal sociale documenten overmaken :

- je individuele rekening (binnen de 2 maanden volgend op het einde van het lopende kwartaal)
- je vakantieattest(en) (uiterlijk op de laatste werkdag)
- je fiscale fiche 281.10 en je werkloosheidsbewijs C4 (uiterlijk op de laatste werkdag)

Indien je snel ander werk vindt, kan je, indien je door je werkgever wordt ontslagen, een **tegenopzegging** betekenen om je arbeidsovereenkomst met een verkorte opzegtermijn te beëindigen. Deze tegenopzegging bedraagt maximum 4 weken, dient te gebeuren volgens de regels die bepaald zijn als je zelf ontslag neemt en gaat in op de maandag volgend op de week waarin je je tegenopzegging hebt betekend. Die tegenopzegging wordt dan wel beschouwd als een ontslag door de werknemer, waardoor je – als je toch niet bij je nieuwe werkgever aan de slag kan – je niet onmiddellijk recht zal hebben op werkloosheidsvergoedingen. Bovendien wordt je opzegtermijn niet meer geschorst in geval van ziekte, jaarlijkse vakantie, ...

Anciënniteit	Tegenopzegging (in weken)
0 tot minder dan 3 maanden	1
3 maanden tot minder dan 6 maanden	2
6 maanden tot minder dan 12 maanden	3
12 maanden tot ...	4

ALS JE ZELF JE ONTSLAG GEEFT

Je kan om uiteenlopende redenen zelf je ontslag willen geven : je hebt ander werk gevonden, je werk kan je niet meer boeien, de verstandhouding met je baas of collega's laat te wensen over,... Ook in dat geval moet je een opzegtermijn respecteren. Deze is evenwel minder hoog dan indien je werkgever je ontslaat en bedraagt maximum 13 weken.

Anciënniteit	Opzeg door werknemer
0	1 week
3 < 6 maanden	2 weken
6 < 9 maanden	3 weken
9 < 12 maanden	3 weken
12 < 15 maanden	4 weken
15 < 18 maanden	4 weken
18 < 21 maanden	5 weken

21 < 24 maanden	5 weken
2+ jaar	6 weken
3+ jaar	6 weken
4+ jaar	7 weken
5+ jaar	9 weken
6+ jaar	10 weken
7+ jaar	12 weken
8+ jaar	13 weken
9+ jaar	13 weken (maximum)

Een ontslag is pas geldig als het schriftelijk wordt overgemaakt aan de werkgever, Dit kan op verschillende manieren :

- via een per post aangetekende brief, die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending
- via een brief die je rechtstreeks bezorgt aan de werkgever of een persoon die bevoegd is om dergelijke brieven voor de werkgever in ontvangst te nemen, tegen een ontvangstbewijs (het is voldoende hem een dubbel van de brief voor ontvangst te laten tekenen)
- bij deurwaardersexploot (wordt slechts zelden gebruikt)

Opzegtermijnen voor contracten die al vóór 01.01.2014 een aanvang namen

Voor contracten vanaf 01.01.2014, gelden dus de nieuwe opzegtermijnen zoals hierboven weergegeven, ongeacht welk statuut de werknemer heeft. Voor contracten die al vóór die datum in voege waren, gebeurt de berekening van de opzegtermijn in 2 stappen. Het deel dat je bij je werkgever gepresteerd hebt tot 31.12.2013 is een verworven recht dat je als een rugzakje blijft behouden, het deel na deze datum wordt berekend volgens de nieuwe regels.

1. In een eerste stap wordt dus je opzeg berekend op basis van de anciënniteit die je verworven hebt op 31.12.2013, Dit betekent dat je het deel dat je bij je werkgever gepresteerd hebt vóór 01.01.2014 als een rugzakje blijft behouden (oude opzegtermijnen).
2. In een tweede stap gaat men een bijkomend gedeelte berekenen en dit op basis van de anciënniteit die je opgebouwd hebt vanaf 1 januari 2014 tot de datum dat je uit dienst gaat (zie bovenstaande tabellen)

De opzegtermijn bestaat dus uit 2 delen : het deel vóór en het deel na 1 januari 2014.

Als je het eerste stuk wil berekenen moet je bovendien ook rekening houden met de opzegtermijnen die al verschillend waren al naargelang je contract werd afgesloten voor 01.01.2012 of na 01.01.2012:

- bij een arbeidsovereenkomst afgesloten vóór 2012 : cao 75
- bij een arbeidsovereenkomst afgesloten na 2012 : cao 75 + 10%

CAO 75 (arbeidscontract afgesloten vóór 2012)		
Anciënniteit	Opzeg door werkgever	Opzeg door werknemer
<6 maanden en verkorte opzeg (bepaald in contract)	7 kalenderdagen	3 kalenderdagen
<6 maanden	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen

>6 maanden tot 5 jaar	35 kalenderdagen	14 kalenderdagen
>5 jaar tot 10 jaar	42 kalenderdagen	14 kalenderdagen
>10 jaar tot 15 jaar	56 kalenderdagen	14 kalenderdagen
>15 tot 20 jaar	84 kalenderdagen	14 kalenderdagen
>20 jaar	112 kalenderdagen	28 kalenderdagen

CAO 75 + 10% (arbeidscontract afgesloten na 2012)		
Anciënniteit	Opzeg door werkgever	Opzeg door werknemer
<6 maanden	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
>6 maanden tot 5 jaar	40 kalenderdagen	14 kalenderdagen
>5 jaar tot 10 jaar	48 kalenderdagen	14 kalenderdagen
>10 jaar tot 15 jaar	64 kalenderdagen	14 kalenderdagen
>15 tot 20 jaar	97 kalenderdagen	14 kalenderdagen
>20 jaar	129 kalenderdagen	28 kalenderdagen

Om het bijkomend deel van je opzeg te berekenen (vanaf 01.01.2014 tot datum uitdiensttreding), baseer je je op de tabellen voor de arbeidsovereenkomsten die een aanvang nemen na 31.12.2013 (supra) (dus volgens de opzegtermijnen voor contracten die vanaf 01.01.2014 een aanvang nemen).

De totale opzegtermijn bekom je door het resultaat van de eerste stap op te tellen met het resultaat van de tweede stap.

Voorbeeld

Een arbeider uit de sector transport en logistiek is in dienst getreden op 1 januari 2010 en wordt ontslagen in de loop van november 2023 :

Deel 1:

- geen verkorte opzegtermijnen, noch gunstigere regelingen
- AO van voor 2012 → cao 75
- van 1 januari 2010 tot 31.12.2013 : 4 jaar anciënniteit → 35 dagen = 7 weken

Deel 2 : - van 01.01.2014 tot 30.11.2023 : +9 jaar anciënniteit → 30 weken

Totale opzegtermijn = 7+30 = 37 weken

Opgelet : Laat je nooit onder druk zetten om zelf je contract te beëindigen of je ontslag in onderling akkoord (dus zonder vergoeding) te beëindigen indien je zelf niet wenst ontslagen te worden. Niet alleen verlies je hierdoor je rechten inzake je opzegvergoeding, maar je riskeert dan ook je werkloosheidsuitkeringen te verliezen. Je hebt hier immers pas recht op indien je tegen je wil werkloos wordt!!!

Specifieke ontslaggevallen

ONTSLAG WEGENS OVERMACHT

Indien zich buiten de wil van de partijen een plotse gebeurtenis of situatie voordoet die onvoorzienbaar is en de uitvoering of voortzetting van de arbeid onmogelijk maakt, dan kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden door overmacht:

- omwille van een brand
- omwille van de definitieve intrekking van het rijbewijs
- omwille van een arbeidsongeschiktheid (zie hoofdstuk “ontslag wegens medische overmacht”)

Indien de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt door overmacht, zijn er geen opzegtermijnen of –vergoedingen verschuldigd.

Tijdelijke overmacht is mogelijk indien de gebeurtenis / situatie die tot overmacht leidt, van tijdelijke aard is. In dat geval wordt de arbeidsovereenkomst geschorst tot de vreemde oorzaak voorbij is. Tijdelijke overmacht is ook een vorm van werkloosheid, dus heb je recht op een werkloosheidsuitkering.

ONTSLAG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID VOOR SLECHT WEER VAN MEER DAN 1 MAAND OF ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

Tijdens een periode van **tijdelijke werkloosheid** voor slecht weer van meer dan 1 maand of van **economische werkloosheid**, kunnen zowel de werknemer als de werkgever een einde stellen aan de arbeidsovereenkomst. De werkgever zal hierbij de normale opzegtermijn moeten respecteren (die niet doorloopt tijdens de periode van economische werkloosheid). De werknemer heeft het recht om een einde te maken aan zijn arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn of –vergoeding.

ONTSLAG BIJ HET BEREIKEN VAN DE WETTELIJKE PENSIOENLEEFTIJD

De arbeidsovereenkomst blijft gewoon lopen zolang ze niet in gemeenschappelijk akkoord, door opzeg van de werknemer of door opzeg van de werkgever beëindigd wordt.

Je moet je pensioen niet zelf aanvragen (enkel indien je met vervroegd pensioen gaat).

AOK onbepaalde duur	Bij ontslag door werkgever	Bij ontslag door werknemer	Aanvang
Einde wettelijke pensioenleeftijd (op 1 ^{ste} dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt)	Normale opzegtermijnen met maximum van 26 weken	Normale opzegtermijnen	Maandag na kennisgeving
Einde vóór wettelijke pensioenleeftijd	Normale opzegtermijnen	Normale opzegtermijnen	Maandag na kennisgeving

ONTSLAG BIJ SWT

Normale opzegtermijnen tenzij het gaat om een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. Dan kunnen de opzegtermijnen worden ingekort tot minimaal 26 weken. Je hebt als werknemer ook recht op de ontslagcompensatievergoeding. Deze is echter niet cumuleerbaar met werkloosheidsuitkeringen. Daarom heb je pas recht op de bedrijfstoelage ten laste van de werkgever na de periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding.

ONTSLAG BIJ ZIEKTE OF ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Je werkgever mag je ontslaan tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid. In geval van medische overmacht bijvoorbeeld (zie supra), in welk geval hij je geen opzegvergoeding dient te betalen. Maar ook als hij de medische overmacht niet kan aantonen, mag hij een einde maken aan je arbeidsovereenkomst, mits hij tenminste een opzegvergoeding betaalt. Hij mag je echter niet ontslaan omdat je langdurig ziek bent. Werknemers mogen immers niet gediscrimineerd worden op basis van hun handicap of gezondheidstoestand. Als hij je tijdens je ziekte wil ontslaan moet hij daarvoor een geldige reden hebben. Je ontslag mag immers niet “willekeurig” of “kennelijk onredelijk” zijn (zie hoofdstuk ontslagmotivering). Afdoende redenen kunnen je gedrag zijn, je geschiktheid voor de job of een economische noodwendigheid (gebrek aan werk, daling omzet, negatieve gevolgen van je afwezigheid, ...)

Onmiddellijke verbreking bij arbeidsongeschiktheid na kennisgeving van de opzeg

Indien je na kennisgeving van de opzeg ziek wordt kan je werkgever je opzeg omzetten in een onmiddellijke verbreking. Hij moet je dan een opzegvergoeding betalen die gelijk is aan het loon voor de duur van de nog te lopen opzegtermijn. De werkgever mag wel het gewaarborgd loon, betaald sinds het begin van de arbeidsongeschiktheid aftrekken van deze opzegvergoeding.

Regels bij contracten van bepaalde duur

Overeenkomst bepaalde duur van – 3 maanden	Overeenkomst bepaalde duur van + 3 maanden	Overeenkomsten onbepaalde duur
Normaal gesproken moeten twee periodes in aanmerking genomen voor de beëindiging van je arbeidscontract : Tijdens de eerste helft van de overeenkomst (maar met een maximum van 6 maanden) kan je zelf of kan je werkgever deze vroegtijdig en zonder dringende redenen beëindigen mits het naleven van een <i>opzegtermijn</i> (zoniet opzegvergoeding). Tijdens de tweede helft van de overeenkomst kan dit enkel mits een <i>opzegvergoeding</i> betaald wordt.		Zie normale opzegtermijnen en/of –vergoedingen (supra)
Bij ziekte : Ontslag mogelijk zonder vergoeding indien je meer dan 7 dagen ziek bent en voor zover de eerste periode (eerste helft van de overeenkomst) is afgelopen	Bij ziekte : Indien je meer dan 6 maanden arbeidsongeschikt bent, kan je werkgever je ontslaan mits de betaling van een vergoeding die gelijk is aan het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van de overeengekomen termijn. Dit bedrag is echter begrensd tot 3 maanden loon. Je werkgever mag ook het gewaarborgd loon dat hij je gedurende je arbeidsongeschiktheid heeft betaald in mindering brengen van dit bedrag !	Bij ziekte : Normale ontslagregels maar geen aftrek van (periode) gewaarborgd loon !* *tenzij je ziek wordt na kennisgeving van de opzeg (zie supra)

Regels bij overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten en voor uitzendarbeid

STUDENTENARBEID

Indien je zelf ontslag wil nemen, doe je dit best schriftelijk. De werkgever moet je ontslaan via een aangetekend schrijven. Hou er wel rekening mee dat het ontslag bij aangetekend schrijven pas geldt de derde werkdag na verzending.

Opzeg door werkgever	Opzeg door de jobstudent
Contract van max 1 maand : 3 dagen opzeg	Contract van max 1 maand : 1 dag opzeg
Contract +1 maand : 7 dagen opzeg	Contract +1 maand : 3 dagen opzeg

De eerste 3 werkdagen als jobstudent worden door de wet automatisch als proefperiode beschouwd. De overeenkomst kan tijdens deze eerste drie werkdagen zonder opzeg of vergoeding opgezegd worden !

UITZENDARBEID

De eerste drie effectieve arbeidsdagen worden als proeftijd beschouwd, Zowel het uitzendkantoor, de werkgever als de werknemer kunnen de overeenkomst gedurende deze termijn beëindigen zonder opzegging noch vergoeding. Je kan wel op voorhand afspreken om geen proeftijd te voorzien of om deze korter of langer dan drie dagen te maken.

Als één van de partijen de overeenkomst beëindigt na de proeftijd (tenzij indien een einde aan de overeenkomst komt om dringende redenen), is deze de andere partij een opzegvergoeding verschuldigd.

Indien het gaat om een overeenkomst uitzendarbeid ter vervanging van een vaste werknemer, en het uitzendbureau beëindigt de overeenkomst voor het einde van de vervanging en zonder dringende reden, dan moet dit aan de uitzendkracht een vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden. Indien geen specifieke andere regels werden overeengekomen kan de uitzendkracht zelf binnen de zeven dagen na de indiensttreding zonder opzeg of vergoeding een einde maken aan de overeenkomst indien hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

Indien het gaat om een overeenkomst uitzendarbeid voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, moet bij voortijdige beëindiging door één van de partijen een vergoeding betaald worden die gelijk is aan het bedrag van het loon dat nog verschuldigd is tot het einde van de periode, zonder evenwel het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn welke had moeten worden in acht genomen, indien de arbeidsovereenkomst was gesloten voor onbepaalde duur.

Opgelet !

In beide gevallen is die vergoeding niet verschuldigd als de beëindiging van de overeenkomst het gevolg is van de houding van de gebruiker en het uitzendbureau de uitzendkracht voor de resterende periode een vervangingswerk verschaft dat hem eenzelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.

Opgelet !

Opzeg indien het gaat om een gewone vervangingsovereenkomst:

- wanneer de oorzaak van de vervanging een einde neemt, kan de overeenkomst (van onbepaalde duur) stopgezet worden d.m.v een verkorte opzegtermijn of zelfs zonder. Indien dit niet gespecificeerd werd in de overeenkomst, zijn de gewone opzegregels van toepassing.
- wanneer de vervangingsovereenkomst van onbepaalde duur eindigt omwille van een andere reden, moeten eveneens de gewone opzegregels gerespecteerd worden

- werd de vervangingsovereenkomst voor bepaalde duur afgesloten, eindigt het na afloop van de termijn, zonder opzeg of vergoeding, zelfs indien de vervangen werknemer vroeger terugkeert

DE ONTSLAGMOTIVERING

Op 12 februari 2014 werd in de Nationale Arbeidsraad een nieuwe cao (nr 109) afgesloten betreffende de motivering van het ontslag. Het “willekeurig ontslag”, een recht dat enkel van toepassing was voor arbeiders werd hiermee afgeschaft. Voortaan heeft elke werknemer, arbeider of bediende, aangeworven met een contract van onbepaalde duur, het recht om bij ontslag de werkgever te vragen wat hiervoor de concrete redenen waren. Indien deze niet voldoende gemotiveerd zijn, en er sprake is van een **“kennelijk onredelijk ontslag”** kan je een schadevergoeding én een forfaitaire door de werkgever te betalen boete ontvangen.

Cao 109 is niet van toepassing in volgende gevallen :

- Tijdens de eerste 6 maanden van de tewerkstelling
- Bij uitzendarbeid en studentenarbeid
- Bij ontslag in het kader van pensioen of SWT
- Bij definitieve stopzetting van activiteit of sluiting onderneming
- In het kader van een bijzondere ontslagprocedure

Als je de concrete redenen wenst te weten die tot je ontslag hebben geleid, moet je dit per **aangetekende brief** vragen aan je werkgever binnen de 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst (in geval van verbreking) of binnen de 6 maanden na de betekening van de opzegging door je werkgever (in geval van opzegtermijn). Ook in dit laatste geval echter, moet je aanvraag wel gebeuren binnen de 2 maanden **na** het einde van de arbeidsovereenkomst,

Met de dag van de “betekening van de opzegging” wordt de derde werkdag na de datum van de verzending van de aangetekende brief bedoeld. Of, indien de opzeg gebeurde via een deurwaardersexploot, de dag dat de deurwaarder zich aanbiedt.

Kennelijk onredelijk ontslag

Dit wordt als volgt geformuleerd :

“een kennelijk onredelijk ontslag is een ontslag van een werknemer die aangeworven is voor onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer, of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst, en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.”

Om te bepalen of een ontslag kennelijk onredelijk is, neemt de rechter alle situaties bij opzegging van het arbeidscontract mee, zoals leeftijd en functioneren, de duur van het dienstverband, de mogelijkheden om bij dezelfde werkgever te blijven en de kans op ander werk. Ook wordt gekeken of de werknemer in aanmerking komt voor sociale voorzieningen.

Bewijslast

De bewijslast voor een kennelijk onredelijk ontslag ligt bij de werkgever tenzij deze de juiste procedure heeft gevolgd of tenzij de werknemer geen verzoek heeft ingediend om de redenen van zijn ontslag te kennen.

Forfaitaire burgerlijke boete

Je werkgever dient je binnen de 2 maanden na ontvangst van je aangetekende brief eveneens per aangetekende brief een concreet antwoord terug te sturen. Als hij dit niet doet of je een nietszeggend of een onvoldoende gemotiveerd antwoord zendt, is hij je een **forfaitaire burgerlijke boete**

(uitgesproken door de rechter) schuldig die overeenstemt met 2 weken loon. Deze boete kan gecumuleerd worden met de schadevergoeding zoals hierna beschreven !!!!!

Schadevergoeding

Mocht blijken dat je werkgever niet voldoende kan motiveren waarom je werd ontslagen, moet hij je een extra schadevergoeding uitbetalen. Hiervoor is een vork voorzien met een minimum- of maximumbedrag dat door de rechter kan toegekend worden (minimaal 3 weken loon en maximaal 17 weken loon). De hoogte van de schadevergoeding hangt af van de gradatie van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag.

Deze schadevergoeding kan ook toegepast worden bovenop de hierboven vermelde boete van 2 weken loon voor het niet of slecht antwoorden op een verzoek tot ontslagmotivering door de werknemer. Daarnaast kan deze schadevergoeding ook gecumuleerd worden met de opzeggingsvergoeding, een niet-concurrentie-vergoeding, een uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald.

DE ONTSLAGCOMPENSATIEVERGOEDING

Op 31.12.2013 werd voor de arbeiders en bedienden vastgeklikt welke opzegtermijn ze tot dan toe hadden verworven. Een rugzakje dat je dus meeneemt voor de periode die je gewerkt hebt vóór 01.01.2014. Dit betekent ook dat je als arbeider je minder voordelige behandeling uit het verleden blijft meedragen. Om dit te compenseren werd een ontslagcompensatievergoeding uitgewerkt, die enkel aan arbeiders door de RvA wordt uitbetaald en die zowel bij ontslag met opzegtermijn als bij ontslag met een opzegvergoeding verschuldigd is.

De ontslagcompensatievergoeding wordt uitgedrukt in een bedrag dat verkregen wordt door een **nettodagbedrag** te vermenigvuldigen met een aantal **kalenderdagen**.

Berekening van het aantal kalenderdagen

1. Bereken hoeveel kalenderdagen je krijgt als arbeider gebaseerd op je rugzakje, dus tot 31.12.2013 **(B1)**
2. Bereken het aantal kalenderdagen waarop je recht hebt vanaf 01.01.2014 **(B2)**
3. Bereken het aantal kalenderdagen waarop je zou recht hebben indien je pas op 01.01.2014 in dienst zou zijn gekomen : dus je hele anciënniteit berekend volgens de nieuwe regels **(A)**

→ **Opzeg = A – B1 – B2**

Berekening van het nettodagbedrag

Het aantal dagen dat aldus bekomen wordt, zal vervolgens vermenigvuldigd worden met een dagbedrag. Dit dagbedrag wordt door de RVA als volgt berekend :

Het brutomaandloon (het bruto-uurloon vermenigvuldigd met het normale wekelijkse uurrooster en met 4,3333) wordt als volgt omgerekend :

- de RSZ-bijdrage (13,07%) wordt van het brutomaandloon afgetrokken
- de werkbonus (dit is een korting op de RSZ-bijdragen ingeval het loon bepaalde grenzen niet overschrijdt) mag meegerekend worden
- de bedrijfsvoorheffing wordt afgetrokken volgens de toepasselijke schalen; er is een schaal voor gezinshoofden en één voor niet-gezinshoofden,
- Dit wordt tenslotte gedeeld door 30

Ontslagcompensatievergoeding =	het aldus berekende dagbedrag vermenigvuldigd met het aldus berekende aantal kalenderdagen
--------------------------------	--

De ontslagcompensatievergoeding is een nettovergoeding (er zijn dus geen fiscale of sociale bijdragen op verschuldigd).

Zij kan niet gecumuleerd worden met een werkloosheidsvergoeding of met een ziekte- of invaliditeitsuitkering.

De periode die gedekt is door deze vergoeding is wel gelijkgesteld voor alle takken van de sociale zekerheid, met uitzondering van de jaarlijkse vakantie. Dat betekent dus dat deze periode meetelt voor de *berekening* van je werkloosheidsuitkeringen, de ziekte-uitkeringen en je pensioen.

De ontslagcompensatievergoeding kan nog aangevraagd worden tot 2 maanden na de aanvang van je werkloosheid.

Je hebt geen recht als je zelf je ontslag of een tegenopzeg geeft of als je wordt ontslagen om dringende redenen. Je hebt wel recht bij ontslag in het kader van het SWT (vroegere brugpensioen) en van het rustpensioen.

Indien je in het kader van de herstructurering van uw bedrijf bent ingeschreven in een tewerkstellingscel, ontvang je van je werkgever in de meeste gevallen een inschakelingsvergoeding (gelijk aan 3 of 6 maanden loon). Vaak bedraagt deze inschakelingsvergoeding meer dan de gewone opzegvergoeding waarop je recht zou hebben in het kader van een gewoon ontslag. Indien dat het geval is, zal wat je boven de gewone opzegvergoeding hebt gekregen, worden afgetrokken van het bedrag van de ontslagcompensatievergoeding. Je ontvangt dan minder ontslagcompensatievergoeding.

Het bedrag van de ontslagcompensatie-uitkering wordt in maandelijkse schijven overgemaakt. In afwijking hierop kan je als arbeider wel om een éénmalige uitbetaling vragen.

OUTPLACEMENT

De wet die de opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden heeft gelijk gemaakt, voorzag ook een nieuwe outplacementregeling.

Wat is outplacement ?

Outplacement is een vorm van begeleiding – door gespecialiseerde dienstverleners - die een ontslagen werknemer moet helpen om zo snel mogelijk een nieuwe job te vinden of eventueel een zelfstandige activiteit op te starten. Deze begeleiding kan op verschillende wijze aangeboden worden (psychologisch, administratief, ...) en kan er eventueel ook op gericht zijn om mensen te leren hoe ze beter kunnen onderhandelen over een nieuwe arbeidsovereenkomst. Het outplacementkantoor zal je dus bijstaan in je zoektocht naar een nieuwe job maar zoekt er zelf geen in jouw plaats.

Vanaf 1 april heb je geen recht meer op outplacement indien je ontslagen wordt na medische overmacht (supra) nadat de definitieve ongeschiktheid voor de job die je uitoefende werd vastgesteld. In de plaats daarvan wordt een begeleidingstraject op maat voorzien. De werkgever zal een bijdrage moeten betalen van 1800 euro aan het Terug-naar-werk-fonds.

Indien je werkloos wordt in het kader van een herstructurering – en je je dus moet inschrijven in een tewerkstellingscel – heb je wel nog recht op een outplacementsaanbod.

Outplacement in geval van een opzegtermijn van 30 weken (algemene regeling)

Elke werkgever die een werknemer met recht op **min. 30 weken** opzegtermijn of –vergoeding wil ontslaan is **verplicht** hem/haar een outplacement aan te bieden (tenzij om dringende redenen). De outplacementregeling verschilt al naargelang het ontslag betekend wordt met een opzegvergoeding of met een opzegtermijn.

ONTSLAG MITS OPZEGVERGOEDING

Als werknemer krijg je nadat je arbeidsovereenkomst werd opgezegd, een outplacementbegeleiding van **60u**. De kosten van dit outplacementpakket worden begroot op 4 weken loon. Het brutoloon van deze 4 weken wordt dus afgetrokken van je opzegvergoeding !

Het outplacement moet binnen de 15 dagen na je ontslag (einde arbeidsovereenkomst) worden aangeboden. Als je werkgever je niet tijdig spontaan een geldig en concreet outplacement heeft aangeboden, moet je hem schriftelijk in gebreke stellen via een aangetekende brief of door overhandiging van een brief waarvan het duplicaat door je werkgever voor ontvangst wordt ondertekend. Je hebt hiervoor een termijn van 9 maanden na het verstrijken van de termijn van 15 dagen. De werkgever heeft daarna 4 weken tijd om een geldig aanbod te doen.

Je beschikt over een termijn van 4 weken om al dan niet akkoord te gaan met het outplacementaanbod. Je kan dit aanbod weigeren maar de werkgever zal ook dan vier weken van je opzegvergoeding mogen afhouden.

Je krijgt wel je volledige opzegvergoeding in de volgende gevallen :

- Je werkgever blijft in gebreke, en doet geen aanbod, zelfs nadat alle procedures afgerond zijn
- Het aanbod is niet in overeenstemming met de voorwaarden aan dewelke het moet voldoen
- Je werkgever heeft je wel een aanbod gedaan maar voert de begeleiding niet uit

ONTSLAG MITS OPZEGTERMIJN

Elke werknemer kan in normale omstandigheden **tijdens de laatste 26 weken** van de opzegtermijn, per week aanspraak maken op 1 volledige of 2 halve dagen verlof om een nieuwe baan te zoeken. Tijdens het eerste deel van de opzegtermijn wordt dit beperkt tot een halve dag verlof. Bij outplacement heb je recht op 2 halve dagen per week gedurende de volledige opzegtermijn. Dit sollicitatieverlof moet wel worden gebruikt om het outplacementprogramma te volgen van zodra de begeleiding van start gaat en zolang de begeleiding duurt.

De outplacementbegeleiding moet je worden aangeboden binnen de 4 weken na de start van de opzeg. Als je werkgever je niet tijdig spontaan een geldig en concreet outplacement heeft aangeboden, moet je hem binnen de vier weken die volgen op het verstrijken van de eerste termijn van vier weken, schriftelijk in gebreke stellen via een aangetekende brief of door overhandiging van een brief waarvan het duplicaat door uw werkgever voor ontvangst wordt ondertekend.

Je beschikt over een termijn van 4 weken om al dan niet akkoord te gaan met het outplacementaanbod. Je mag het aanbod weigeren (geen tijdelijke uitsluiting van het recht op werkloosheidsuitkeringen).

Outplacement bij een opzegtermijn van minder dan 30 weken (bijzondere regeling)

In dit geval heb je **recht** op outplacement als je voldoet aan de volgende voorwaarden :

- Minstens **45 jaar** zijn op het ogenblik van ontslag
- Minstens halftijds gewerkt hebben
- Minstens 1 jaar ononderbroken anciënniteit hebben
- Niet ontslagen zijn om dringende reden

Je werkgever is verplicht je binnen de 15 dagen na ontslag een outplacementaanbod te doen. Je mag dit **niet** weigeren, anders verlies je je werkloosheidsuitkering voor een periode van minimum 4 weken en maximum 52 weken !

Enkel in de volgende gevallen moet geen outplacement aangeboden worden :

- Je ontslag geeft recht op het rustpensioen
- Je werkt halftijds of minder
- Je bent ontslagen met het oog op SWT in het kader van een collectief ontslag in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering
- Je bent ontslagen met het oog op SWT (niet in het kader van collectief ontslag), je bent minimum 62 jaar en je kan een beroepsverleden van 42 jaar aantonen

Indien je minder dan halftijds tewerkgesteld was of je werkloos bent na de opzegperiode of na de ontslagvergoeding en je volgens de werkloosheidsreglementering niet beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt, mag je uitdrukkelijk **vragen** om een outplacementbegeleiding en dan moet de werkgever daar gevolg aan geven. De kosten van het outplacement vallen dan eveneens ten laste van je werkgever !

Als de werkgever zijn verplichtingen niet nakomt is hij ertoe gehouden om een bijdrage te betalen aan de RVA om het outplacement te bekostigen van werknemers die geen begeleiding hebben gekregen !!! Als werknemer heb je dan recht op een outplacementcheque van de RvA waarmee je een outplacementbegeleiding kan volgen bij een outplacementbureau naar keuze.

Outplacement indien je jonger bent dan 45 jaar en een opzegtermijn hebt van minder dan 30 weken

Er moet geen outplacementaanbod gedaan worden maar de werkgever mag dit toch doen op eigen kosten. Je bent niet verplicht dit te aanvaarden.

Raadpleeg je ACV-dienstencentrum als je meer vragen hebt over de procedures die moeten gevolgd worden door werkgever en werknemer indien een outplacementbegeleiding wordt opgestart !

Voor nog meer informatie met betrekking tot de sociale Wetgeving:
contacteer uw plaatselijk ACV Dienstencentrum !

ACV-TRANSCOM NATIONAAL

Galerij Agora – Grasmart 105 bus 40 – 1000 Brussel

Tel : 02/545.69.84(85)(88) - 02/545.69.77 (Fr)

Email : transcom.translog@acv-csc.be

- Algemeen Sectorverantwoordelijken: Koen Ryckenboer – Ludovic Moussebois (Fr)
- Nationaal secretaris : Johan Opsomer
- Studiedienst : Marian Van Den Abbeele
- Administratie : Nancy Heylen – Jessica Oeyen (Fr)

ACV-TRANSCOM ANTWERPEN / MECHELEN-KEMPEN

Entrepotplaats 14 - 2000 Antwerpen - Tel : 02/549.11.18

E-mail : translog.ant@acv-csc.be

- Secretaris Antwerpen : Floor Baleci
- Secretaris Mechelen - Rupel - Kempen : Christof Valcke
- Secretariaat : Chantal Lorreyne – Ethel Marivoet – Rezlane Chabab – Karima Bouchlaghem

ACV-TRANSCOM OOST-VLAANDEREN

Poel 7 - 9000 Gent - Tel : 09/265.44.00

Email : E-mail : translog.ovl@acv-csc.be

- Secretaris : Kurt Jordens
- Secretariaat : Nele Vercruysse

ACV-TRANSCOM WEST-VLAANDEREN

H. Horriestraat 31 - 8800 Roeselare - Tel : 051/26.55.51

E-mail : translog.wvl@acv-csc.be

- Secretaris : Liesbet Verboven en Johan Opsomer
- Secretariaat : Mieke Declercq

ACV-TRANSCOM VLAAMS BRABANT

Martelarenlaan 8 - 3010 Kessel-Lo - Tel : 016/21.94.15 (16)

E-mail : translog.vlb@acv-csc.be

- Secretaris : Matthias Valcke
- Secretariaat : Liesbeth Buvé – Kathleen Branders

ACV-TRANSCOM LIMBURG

Mgr. Broeckxplein 6 - 3500 Hasselt - Tel : 011/29.09.86
E-mail : translog.lim@acv-csc.be

- Secretaris : Vicky Rymen
- Secretariaat : Evy Vandervelpen en Linda Gevaerts

ACV-TRANSCOM BRUSSEL – CSC-TRANSCOM BRUXELLES / BRABANT WALLON

Galerij Agora – Grasmarkt 105 bus 40 – 1000 Brussel
Email : transcom.BXL-BW-TR-LOG@acv-csc.be

- Secretaris (Franstalige leden) : Philippe Lescot (02/557.86.91)
- Secretaris (Nederlandstalige leden Brussel) : Matthias Valcke (016/21.94.14)
- Secretariaat : Linda Elongi Mbala (02/557.86.91)

CSC-TRANSCOM MONS / LA LOUVIERE / HAINAUT OCCIDENTAL

Avenue des Etats-Unis 10 - 7500 Tournai
Rue Claude de Bettignies 12 – 7000 Mons
Email : transcom.MLL-HO@acv-csc.be

- Permanent : Bertrand Merlevede
- Secrétariat : Marisa Bellante (065/37.25.90 – 071/23.08.48)

CSC-TRANSCOM CHARLEROI / SAMBRE ET MEUSE / NAMUR DINANT / LUXEMBOURG

Rue Pietro Ferrero 1 – 6700 Arlon
Chaussée de Louvain 510 – 5004 Bouge
Rue Pruniau 5 – 6000 Charleroi
Email: translog-chanalux@acv-csc.be

- Permanent : Michel Gretzer
- Secrétariat : Alexandra Jonard (071/23.08.48)

CSC-TRANSCOM LIEGE / VERVIERS / OSTBELGIEN

Boulevard Saucy 8-10 - 4020 LIEGE
Email: translog-lvo@acv-csc.be

- Permanent : Vincent Lamberigts
- Secrétariat : Philippe Wilsens (04/340.74.22)

