



INFOGIDS TRANSPORT – LOGISTIEK

Redactie

Marian Van Den Abbee

Stafmedewerker nationaal secretariaat

INHOUDSOPGAVE

RIJDEND PERSONEEL	6
Arbeidsduur en arbeidstijden	7
Arbeidsduur	7
Arbeidstijd	7
Beschikbaarheidstijd:.....	8
Andere tijden	9
Lonen en vergoedingen.....	10
Basisuurloon arbeidstijd	10
Basisuurloon beschikbaarheidstijd.....	10
Weekendploegen.....	11
Prestatieblad	11
ARAB-vergoeding.....	12
Meeruren en overuren in het flexibiliteitsregime.....	12
Toeslag ten gevolge van het overschrijden van de gemiddelde dienstdiensttijd	13
Verblijfsvergoeding.....	14
Nachtarbeid	14
Vergoeding verlies medische schifting.....	15
Loon in cash.....	15
NIET-RIJDEND PERSONEEL	16
Arbeidsduur en arbeidstijden	17
Lonen en vergoedingen.....	18
Basisuurloon arbeidstijd	18
Ploegenpremie.....	18
Nachtarbeid	18
GARAGEPERSONEEL.....	20
Lonen en vergoedingen.....	21
Bruto minimum uurlonen.....	21
Toepassing cao's en loonindexering.....	21
Stand-by regeling.....	21
GEMEENSCHAPPELIJKE VOORDELEN	23
Voordelen of vergoedingen betaald door de werkgever.....	24
Anciënniteitstoeslag.....	24
Maaltijdcheques en ecocheques niet-rijdend personeel - garagepersoneel	24
Arbeidskledij.....	25
Loon voor een niet-gewerkte feestdag.....	25
Voordelen via het Sociaal Fonds Transport en Logistiek.....	26
Eindejaarspremie	26
Syndicale premie.....	26
Bijkomende uitkering wegens ziekte.....	26
Afscheidspremie	27
Vergoeding dodelijk arbeidsongeval of overlijden op het werk.....	27
Het SWT : stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.....	27
De verzekering voor verlies of beschadiging van je persoonlijke bezittingen (enkel rijdend personeel).....	28

Het bijstandscontract EUROP ASSISTANCE voor Beroepsverplaatsingen (enkel rijdend personeel).....	28
Gratis hospitalisatieverzekering (privé opnames).....	29
Opleiding rijbewijs C en/of CE en/of basiskwalificatie C.....	30
Terugbetaling kosten geneeskundige schifting.....	31
Terugbetaling kosten van de ADR-opleiding.....	31
Permanente vorming / voortgezette opleiding.....	31
Syndicale vorming.....	34
Terugbetaling kosten bestuurderskaart digitale tachograaf (rijdend personeel)	35
Psychologische begeleiding bij traumatische gebeurtenissen	35
Tweede pensioenpijler vervoer en logistiek.....	36
Andere voordelen	38
Tijdscrediet	38
Cao toxische gassen.....	38

SOCIALE EN EUROPESE WETGEVING.....39

Europese verordening betreffende de rij- en rusttijden	40
Betaalde feestdagen.....	42
Vakantie.....	43
Enkel en dubbel vakantiegeld.....	43
Het aantal vakantiedagen	43
Wanneer kan je vakantie nemen ?.....	43
Het vakantiegeld.....	44
De seniorvakantie.....	44
De jeugdvakantie.....	44
De aanvullende (Europese) vakantie na arbeidsonderbreking.....	45
NIEUW : recuperatie vakantiedagen bij ziekte !.....	46
NIEUW : mogelijkheid tot overdracht van niet opgenomen wettelijke vakantiedagen	46
Tijdscrediet en landingsbanen	47
Tijdscrediet met motief	48
Einde loopbaan: landingsbanen.....	49
Uitstel en de 5%-drempel	50
Uitkeringen tijdscrediet en landingsbanen.....	51
Thematische verloven	52
Ouderschapsverlof.....	52
Verlof voor palliatieve zorgen.....	53
verlof voor medische bijstand	53
Het kort zorgverlof bij hospitalisatie van je minderjarig kind.....	54
Het mantelzorgverlof.....	54
Vlaamse aanmoedigingspremie.....	55
Ziekte / arbeidsongeschiktheid	56
Formaliteiten	56
Einde contract wegens medische overmacht.....	57
Re-integratietraject langdurig zieken	57
TERUG-NAAR-WERK traject (via CM).....	59
Arbeidsongeval.....	60
Klein verlet	62
Adoptieverlof, pleegouderverlof en pleegzorgverlof.....	64
Geboorteverlof	64
Familiaal verlof en verlof om dwingende redenen	65

Vergoeding woon-werkverkeer	66
Tussenkost voor verplaatsingen PER TREIN.....	66
Tussenkost bij verplaatsingen via bus / tram / metro:.....	66
Tussenkost bij combinatie van openbare vervoermiddelen:.....	66
Tussenkost bij verplaatsing met eigen vervoermiddel.....	67
Ontslag en opzegtermijnen.....	73
Opzegtermijnen voor nieuwe contracten (vanaf 01.01.2014).....	73
Als de werkgever je ontslaat.....	73
Als je zelf je ontslag geeft	74
Opzegtermijnen voor contracten die al vóór 01.01.2014 een aanvang namen	75
Ontslag wegens overmacht.....	77
Specifieke ontslaggevallen	77
Overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten en voor uitzendarbeid.....	79
De ontslagmotivering	80
De ontslagcompensatievergoeding.....	82
Outplacement	84
Wat is outplacement ?.....	84
Je bent ontslagen en hebt een opzegtermijn van 30 weken (algemene regeling)....	84
Je bent ontslagen en hebt een opzegtermijn van minder dan 30 weken (bijzondere regeling)	85
Je bent jonger dan 45 jaar en hebt een opzegtermijn van minder dan 30 weken....	86
Aanvullende vergoeding tijdelijke werkloosheid	87
het systeem van werkloosheid met bedrijfstoelag.....	88
Algemene voorwaarden	88
Leeftijds- en loopbaanvereisten	88
Aangepaste beschikbaarheid	90
Berekening bedrijfstoelag.....	91
Vervroegd pensioen.....	91
SECRETARIATEN ACV-TRANSCOM.....	93

RIJDEND PERSONEEL

Arbeidsduur

KB 10.08.2005 – BS 05.09.2005 arbeidsduur mobiele werknemers

CAO 28.09.1999 – KB 15.03.2001 – BS 03.05.2001 nieuwe arbeidsregelingen

CAO 21.10.2021 nieuwe arbeidsregelingen contracten bepaalde duur

CAO 27.01.2005 – KB 24.09.2006 – BS 28.11.2006 loon- en arbeidsvoorwaarden rijdend personeel

KLASSIEK REGIME

- 38u / week (of 39u met betaalde compensatiedagen)
- Overuren
 - o boven de 9 uren per dag
 - o of boven de 40 uren per week

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN ⌚ FLEXIBILITEIT (CAO 28.09.1999)

- Enkel van toepassing voor voltijds tewerkgestelde werknemers
- Gemiddeld 38 u (of 39u met betaalde compensatiedagen) arbeidstijd per week, verdeeld over een referteperiode van 6 maanden. Op het einde van de referteperiode mogen niet meer dan 988 arbeidsuren gepresteerd worden
- Geen overuren
 - o beneden de 12 arbeidsuren per dag (infra)
 - o beneden 988 arbeidsuren per periode van 6 maanden
- Gewaarborgd weekloon :
Per week moet minimum een gegarandeerd loon voorzien worden van 38 of 39 arbeidsuren
- gewaarborgd dagloon :
 - o in de 5-dagenweek : 4 x 8u (van maandag tot donderdag) + 1 x 6 of 7u (vrijdag)
 - o in de 6-dagenweek : 5 x 7u (van maandag tot vrijdag) + 1 x 3 of 4u (zaterdag)
 - ➔ Ingevolge de omzetting naar de 38-urenweek (sinds 01.01.2003) : 1u arbeidstijd minder per week

Indien via het arbeidsreglement een ander arbeidsregime wordt ingevoerd, kan dit alleen met inachtnaam van een gewaarborgd weekloon van 38/39 arbeidsuren en met een dagminimum van 4 arbeidsuren

Opgelet :

Tot voor kort werd het principe van de flexibiliteit enkel toegepast op contracten van onbepaalde duur. Ingevolge de cao van 21 oktober 2021, mag dit nu ook op contracten van bepaalde duur. Doel is op die manier de tewerkstelling te verhogen.

Arbeidstijd

Worden beschouwd als arbeidstijd :

- Het zelf rijden, zelf laden, zelf lossen.
- Het schoonmaken en technisch onderhoud van het voertuig.
- De werkzaamheden om veiligheid van voertuig en lading te verzekeren.
- De werkzaamheden rond wettelijke of bestuursrechtelijke verplichtingen in verband met het vervoer, met inbegrip van het toezicht bij laden en lossen, administratieve formaliteiten bij politie, douane,...
- De wachttijden aan de grenzen en bij laden en lossen, waarvan de vermoede/verwachte duur overschreden wordt (zie infra) zijn ook arbeidstijden.
- alle overige tijden van fysieke arbeid in het kader van de arbeidsopdracht worden ingevolge de algemene arbeidswetgeving eveneens als arbeidstijd beschouwd.

Bezoldiging arbeidsuurloon :	100%
Overuren :	150 %
Werk en overuren op zondag :	200% bij prestatie
Werk op feestdagen :	200% bij prestatie + feestdagloon bij recuperatie
Bezoldiging van de inhaalrust :	de inhaalrust wordt betaald op basis van het loon toepasselijk op het ogenblik dat de inhaalrust wordt genomen en wordt opgenomen na overleg tussen werkgever en werknemer

Beschikbaarheidstijd

Worden beschouwd als beschikbaarheidstijd :

- Periodes of pauzes waarbij de chauffeur niet ter plaatse moet blijven maar wel beschikbaar moet zijn om gevolg te kunnen geven aan eventuele oproepen om de rit aan te vatten of te hervatten, of om andere werkzaamheden uit te voeren.
- De tijd die de chauffeur doorbrengt op trein of boot om het voertuig te begeleiden.
- De wachttijden aan de grenzen of bij laden en/of lossen waarvan de verwachte duur de volgende is:
 - 2 uur per laad –en/of losoperatie in het nationaal vervoer
 - 4 uur per laad –en/of losoperatie in het internationaal vervoer
 - 2 uur voor de wachttijden aan de grenzen

Indien de werkgever voor het vertrek of net voor het begin van een periode een andere verwachte duur meedeelt aan zijn chauffeur, worden ook deze uren beschouwd als beschikbaarheidsuren. *Indien de verwachte duur toch nog overschreden wordt, worden de uren die deze grenzen overschrijden arbeidstijd !*

- De wachttijden ten gevolge van rijverboden.
- De tijd doorgebracht in de slaapcabine of naast de bestuurder gedurende de rit.
- De meertijd die een chauffeur nodig heeft van en naar de plaats om zijn voertuig af te halen indien dit niet op de gebruikelijke plaats gestald is.
- Wachttijden met betrekking tot tol-, quarantaine- of medische aangelegenheden.
- De tijd aan boord of in de nabijheid van het voertuig om de veiligheid van het voertuig en de goederen te verzekeren maar terwijl dewelke geen arbeid wordt verricht.

De verwachte duur van de laatste 2 punten wordt vermoed maximaal 96 uur per maand te bedragen.

Minimum uurloon beschikbaarheidstijd:	99% van het basisuurloon van de betrokken categorie
Loon zon- en feestdagen	150% van het toegepaste uurloon voor beschikbaarheidstijd
Bezoldiging trein- en booturen (aparte regeling)	90% van het uurloon beschikbaarheidstijd, tenzij rusttijd kan genomen worden

➔ **Rusttijd bij trein- en booturen kan echter slechts onder bepaalde voorwaarden genomen worden:**

- a. de dagelijkse rusttijd mag slechts 2 x worden onderbroken door activiteiten die niet langer dan 1 u duren.
- b. De werknemer moet tijdens de dagelijkse rust kunnen beschikken over een bed of een slaapbank
- c. De aldus onderbroken dagelijkse rusttijd dient met twee uur verlengd te worden

De beschikbaarheidstijden (evenals de hierna genoemde andere tijden), worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur !

Andere tijden

WERKTIJDONDERBREKINGEN

- De reglementaire onderbreking van de rijtijd
- De tijd besteed aan de eetmalen
- De tijd waarover de chauffeur vrij kan beschikken
- De tijd die de werknemer zichzelf toe-eigent

Deze tijden worden niet bezoldigd

RUSTTIJDEN

- de rusttijden zoals bepaald in de Europese Verordening inzake de rij- en rusttijden
- de tijd die nodig is om zich te kleden en te wassen voor en na de arbeid.
- de tijd die nodig is om zich van zijn woonplaats naar het werk te begeven of de gebruikelijke standplaats van het voertuig en omgekeerd.
- In geval van specifiek vervoer waar de permanente aanwezigheid van de chauffeur wettelijk vereist is, wordt beschouwd dat indien een verblijfsvergoeding wordt uitgekeerd, de werknemer minstens acht uur rust heeft genomen. In geen geval kan de betaling van de andere prestatie gecumuleerd worden met de verblijfsvergoeding.

De rusttijden worden niet bezoldigd

VAST VERBLIJF

Men spreekt van “vast verblijf” indien de chauffeur, uit noodzaak van de dienst, geen prestaties levert tussen twee dagelijkse rusttijden of tussen een dagelijkse en wekelijkse rusttijd, opgenomen buiten de woonplaats of de voorziene werkplek.

Bezoldiging vast verblijf:

- ***forfaitair loon van 8 arbeidsuren***
- ***complementaire forfaitaire vergoeding “vast verblijf”***
- ***grote verblijfsvergoeding***

LONEN EN VERGOEDINGEN

Basisuurloon arbeidstijd

CAO 17.11.2022 – loon- en arbeidsvoorwaarden rijdend personeel

Op 1 januari 2023 werd de verouderde functieclassificatie (gebaseerd op het laadvermogen van het voertuig), vervangen door een nieuwe functieclassificatie die rekening houdt met een heel aantal factoren van de sterk geëvolueerde inhoud van het beroep van vrachtwagenchauffeur : de mate van verantwoordelijkheid die de job in die bepaalde functie vereist, de kennis en kunde die nodig zijn om de opdrachten tot een goed einde te brengen en het denkproces dat nodig is om ze uit te voeren. Na vele jaren van discussie en onderhandeling zijn we er dan toch in geslaagd, voornamelijk dankzij onze inspanningen als voornaamste werknemersorganisatie in het paritair comité 140.03, om de lonen dusdanig te koppelen dat geen enkele chauffeur er op achteruit gaat en zelfs een verhoging voor iedereen mogelijk werd.

De lonen voor het rijdend personeel bedragen vanaf **01.01.2025**:

	38u	39u
Rijdend personeel Niveau 1	€ 14,6070	€ 14,2325
Rijdend personeel Niveau 2	€ 15,1195	€ 14,7320
Rijdend personeel Niveau 3	€ 15,2950	€ 14,9030
Rijdend personeel Niveau 4	€ 15,4705	€ 15,0740

Sinds 1 januari 2020 krijgen de werknemers die tewerkgesteld worden als studenten een basisloon dat wordt vastgesteld op minimum 90% van het uurloon voor de uitgeoefende functie.

Deze lonen worden jaarlijks op 1 januari aangepast aan de levensduurte op basis van de evolutie van het gezondheidsindexcijfer !

De nieuwe functieclassificatie bepaalt op basis van tien criteria of een chauffeur in looncategorie 1,2,3 of 4 thuishoort. Telkens je job wezenlijk verandert dient een nieuwe inschaling te gebeuren. Om na te gaan tot welke categorie je zou moeten behoren, kan je via de link www.funct14003.be zelf de oefening maken. Het resultaat van deze berekening is louter indicatief. De eigenlijke inschaling gebeurt in overleg met de werkgever die uiteindelijk het laatste woord heeft. Je kan als chauffeur wel in beroep gaan tegen de beslissing van je werkgever ! Je syndicaal afgevaardigde of je regionale secretaris van ACV-Transcom kan je daarbij helpen.

Basisuurloon beschikbaarheidstijd

CAO 17.11.2022 – loon- en arbeidsvoorwaarden rijdend personeel

De beschikbaarheidstijden worden betaald aan minimum 99% van het basisuurloon van de betrokken categorie. De (minimum) bedragen zijn de volgende vanaf 01.01.2025 :

	38u	39u
Rijdend personeel Niveau 1	€ 14,4610	€ 14,0900
Rijdend personeel Niveau 2	€ 14,9685	€ 14,5845
Rijdend personeel Niveau 3	€ 15,1420	€ 14,7540
Rijdend personeel Niveau 4	€ 15,3155	€ 14,9230

Weekendploegen

CAO 19.01.2023

In het paritair comité van je sector werd op 19 januari 2023 een sectoraal akkoord afgesloten dat de ondernemingen een kader biedt om een systeem van weekendploegen in te voeren. Je vertegenwoordigers van ACV-Transcom in de syndicale organen van je bedrijf moeten daarbij betrokken worden. De cao bepaalt dat de invoering van de weekendploeg een positieve weerslag moet hebben op de werkgelegenheid in het bedrijf.

SYSTEEM VAN DE WEEKENDPLOEG

- 2 x 12u tijdens de weekends
- 1 x 12u op de feestdagen
- Enkel voor werknemers met een contract van onbepaalde duur en louter op basis van vrijwilligheid

VERLONING

- Het loon is gelijkwaardig aan het loon voor een voltijdse werknemer in de 5- of 6-dagenweek. = verhoogd uurloon zodat de globale jaarbezoldiging in het traditionele stelsel gewaarborgd is
- Loon voor afwezigheidsdag : 1/5 of 1/6^{de} van het loon voor een gemiddelde arbeidsduur

Bij de invoering van de weekendploegen in je onderneming wordt aanbevolen dat tussen werkgever en werknemers de nodige afspraken worden gemaakt inzake :

- De concrete betaling van het loon, de premies en de andere voordelen en rechten die aan de werknemers in het normale arbeidsstelsel worden toegekend.
- De regeling van opname van verlof of klein verlet.
- De toekenning van het gewaarborgd loon bij ziekte of ongeval.
- De eventuele terugkeer uit de weekendploegen naar je oorspronkelijk arbeidsstelsel of mits onderlinge overeenkomst naar een ander arbeidsstelsel.

Prestatieblad

CAO 17.11.2022 – loon- en arbeidsvoorwaarden rijdend personeel

CAO 24.09.2020 – KB 02.04.2021 – BS 12.05.2021 – digitalisering dagelijks prestatieblad

Naast de loonfiche, is je werkgever ook verplicht om je maandelijks een prestatieblad af te leveren. Dit kan zowel op papier als digitaal. Die keuze mag je zelf maken. Hoe dit prestatieblad er uit ziet maakt niet uit, maar het moet wel een aantal verplichte vermeldingen bevatten. Naast je persoonlijke gegevens (naam, functie, arbeidsregime, ...) moet dit prestatieblad duidelijk het aantal uren arbeidstijd en beschikbaarheids- tijd aangeven dat je die maand gepresteerd hebt. Het moet ook de vergoedingen registreren waarop je recht hebt indien je nachtarbeid hebt verricht, in het buitenland verbleven hebt, ... Kortom alle gegevens die belangrijk zijn voor je maandsalaris. Controleer altijd grondig wat vermeld staat op het maandelijks prestatieblad. Enkel dit prestatieblad is immers rechtsgeldig voor het berekenen van je loon en vergoedingen. Hou daarom best zelf ook schriftelijk een overzicht bij van al je dagelijkse prestaties.

Belangrijk is nooit een prestatieblad te ondertekenen dat niet correct is ingevuld of niet overeenkomt met wat je zelf hebt genoteerd. Maak in dat geval gebruik van de rubriek “opmerkingen” om duidelijk aan te geven wat volgens jou niet juist is en waarom je het dus niet tekent. Wanneer beide partijen, werkgever en werknemer, het prestatieblad hebben ondertekend, betekent dit immers dat zij akkoord zijn met de vermelde gegevens en is elke betwisting achteraf onmogelijk zodat loonachterstallen niet meer opgevraagd kunnen worden ! Zorg er ook voor dat je de tachograaf correct hanteert zodat de geregistreerde rij- en rusttijden niet in tegenspraak zijn met wat op je prestatieblad vermeld wordt.

ARAB-vergoeding

CAO 17.11.2022 – loon- en arbeidsvoorwaarden rijdend personeel

CAO 19.11.2015 – KB 15.07.2016 – BS 23.09.2016 – verblijfs- en ARAB-vergoeding

De ARAB-vergoeding wordt toegekend op alle aanwezigheidsuren (zowel arbeidstijd als beschikbaarheidstijd) als vergoeding voor kosten die door mobiele werknemers worden gemaakt buiten de zetel van hun onderneming (drankje, toiletbezoek,...) Zij wordt jaarlijks op 1 januari aangepast in functie van de levensduurte. Zij bedraagt sinds 1 januari 2025: **€ 1,7790**.

Meeruren en overuren in het flexibiliteitsregime

CAO 28.09.1999 – KB 15.03.2001 – BS 03.05.2001 nieuwe arbeidsregelingen

Ingevolge de cao tot invoering van een flexibiliteitsregime, moeten in principe alle arbeidsuren die per dag buiten (meer dan) het voorziene werkrooster worden gepresteerd, gerecupereerd worden. De uren die je per dag boven de 12u worden gepresteerd zijn overuren en worden betaald aan 150% (50% onmiddellijk – dus bij het loon van de lopende maand – en 100% op het moment van de recuperatie).

De uren die je meer dan het normale uurrooster voor een welbepaalde dag (bv. 8u) maar minder dan 12u presteert, noemt men meeruren. Meeruren worden niet betaald aan 150%, maar aan 100% en dit bij recuperatie (recuperatie moet trouwens in onderling overleg en bij voorkeur in volledige dagen worden opgenomen). De meeruren die na 6 maanden nog steeds niet werden gerecupereerd (grens van 988u per semester), worden echter uitbetaald aan 150 %. De cao van 28.09.1999 bepaalt immers dat de gemiddelde arbeidsduur van 38u/week of 39u/week binnen een periode van 6 maanden moet gerespecteerd worden.

Let wel : het gaat hier uitsluitend om arbeidsuren. Beschikbaarheidsuren worden niet begreepd.

INTERNE GRENS

Ingevolge de arbeidswet (artikel 19) mag op geen enkel ogenblik tijdens de referteperiode van een jaar, de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur van 40u met compensatiedagen, overschreden worden met meer dan 143 uren. Als dit gebeurt moet indien mogelijk onmiddellijk inhaalrust toegekend worden (als dit niet kan →overloon).

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.

Toeslag ten gevolge van het overschrijden van de gemiddelde diensttijd

CAO 17.11.2022 – loon- en arbeidsvoorwaarden rijdend personeel

Onder de diensttijd wordt verstaan de som van de arbeidstijden en beschikbaarheidstijden, ingegrepen de trein- en booturen voor trajecten van minder dan 4 uur (de trein- en booturen boven de 4uur worden niet meegerekend) en het vast verblijf.

De diensttijd bedraagt gemiddeld **260 u per maand** (= $\pm$ 60u/week). In geval van overschrijding van deze gemiddelde diensttijd wordt sinds 01.01.2009 een toeslag van 50% toegekend op basis van het uurloon arbeidstijd. Voor deeltijdse arbeidsstelsels wordt de diensttijd pro rata berekend.

Opgelet !!

De grens van 260u moet worden verminderd met :

- * **12u per gelijkgestelde dag of vast verblijf** in de 5-daagse werkweek
- * **10u per gelijkgestelde dag of vast verblijf** in de 6-daagse werkweek.

De grens van 260u wordt dus verminderd per dag dat je niet werkt, maar die wel gelijkgeschakeld wordt met een gepresteerd dag. Indien geen rekening zou worden gehouden met de gelijkgestelde dagen zou je immers meer uren moeten presteren alvorens aan de 260-urengrens te komen, en dus alvorens de +50% te krijgen.

Met gelijkgestelde dag wordt bedoeld de gelijkgestelde dagen zoals bepaald in de Vakantiewet, uitgezonderd de recuperatiedagen of de inhaalrust in de zin van overuren - op voorwaarde dat deze dagen in volledige dagen worden opgenomen.

De gelijkgestelde dagen zijn dan ook de volgende .:

- arbeidsongeval en beroepsziekte
- andere ziekte en ongeval
- moederschapsverlof / borstvoedingsverlof / geboorteverlof/adoptieverlof
- tijdelijke economische werkloosheid

- staking binnen het bedrijf, erkend door minstens 1 van de representatieve vakbonden
- lock-out
- tijdelijke werkloosheid ten gevolge van staking (werkloosheid RVA)
- syndicale opdrachten en vorming
- cursussen sociale promotie
- vakantiedagen, feestdagen, klein verlet

Verblijfsvergoeding

CAO 19.11.2015 – KB 15.07.2016 – BS 23.09.2016

Per begonnen schijf van 24 uren wordt een forfaitaire verblijfsvergoeding toegekend wanneer je als chauffeur uit noodzaak van de dienst verplicht bent om je dagelijkse en/of wekelijkse rust (zoals voorzien in de Europese sociale verordening nr. 561/06 van 15 maart 2006 betreffende de rij- en rusttijden) te nemen buiten je woonplaats of buiten de in je arbeidsovereenkomst voorziene arbeidsplaats.

Verblijfsvergoeding sinds 01.01.2025 : **€ 46,9085**

Dit bedrag wordt beperkt tot **€ 19,0140** in de volgende gevallen :

- o Voor de eerste dagelijkse rust wanneer de samengestelde dienstdag (arbeids- en beschikbaarheidsuren), voorafgaand aan de bedoelde rust, minder bedraagt dan 8 uren en voor zover ze geen deel uitmaakt van een meerdaagse reis
- o OF wanneer de uithuizigheid minder bedraagt dan 24 uren en het slechts 1 dagelijkse rust betreft

Een vergoeding van **€ 12,7530** is voorzien bij vast verblijf in het buitenland (naast de grote verblijfsvergoeding en forfaitair 8u arbeidsloon).

Nachtarbeid

CAO 17.10.2019 – KB 09.04.2020 – BS 25.05.2020

Indien **meer dan 5** arbeidsuren en/of beschikbaarheidsuren gepresteerd worden **tussen 20.00u en 06.00u**, ontvang je **voor alle uren van de geleverde prestatie** een vergoeding voor nachtarbeid.

Deze toeslag wordt toegekend aan de werknemers van het rijdend personeel die:

- o hetzij in de loop van een kalendermaand gedurende **minimum 5 opeenvolgende dagen** tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling met nachtprestaties
- o hetzij minstens de **helft van de gewerkte dagen** op maandbasis tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling met nachtprestaties, en dit met ingang van de eerste volle gewerkte maand
- o hetzij tewerkgesteld zijn in een gestructureerd ploegenstelsel; in dit geval wordt de toeslag enkel toegekend aan de werknemers van wie de arbeid nachtprestaties omvat

De financiële vergoeding voor nachtarbeid wordt **jaarlijks** op 1 januari **aangepast aan de levensduurte** ! Zij bedraagt vanaf 01.01.2025 : **€ 1,8470** per uur.

Deze vergoeding voor nachtprestaties (gewerkte uren) is niet te verwarren met de verblijfsvergoeding (ook per nacht) die wordt uitgekeerd om de kosten van je verblijf buitenshuis te dekken!

Vergoeding verlies medische schifting

CAO 17.10.2016 – KB 18.04.2021 – BS 19.05.2021

Werknemers van het rijdend personeel kunnen via hun werkgever bij het sociaal fonds een éénmalige vergoeding van maximum € 5.000 krijgen, indien zij door het verlies van hun medische schifting geen gelijkwaardig werk binnen de onderneming aangeboden krijgen en ontslagen worden. Om recht te hebben moeten zij hiervoor wel gedurende de laatste 15 jaar minstens 10 jaar in de sector gewerkt hebben

Wanneer een arbeider zijn medische schifting verliest, maar een andere gelijkwaardige functie aangeboden krijgt in zijn bedrijf en dus niet onmiddellijk de vergoeding ontvangt, behoudt hij wel het recht op deze uitkering indien hij alsnog zijn ontslag krijgt binnen de 5 jaar volgend op het verlies van de medische schifting.

Bedragen voor chauffeurs die voltijds werken (pro rata voor deeltijdse werknemers):

- T.e.m. 55 jaar: € 5.000
- Vanaf 56 jaar: € 4.500
- Vanaf 57 jaar: € 4.000
- Vanaf 58 jaar: € 3.500
- Vanaf 59 jaar: € 3.000
- Vanaf 60 jaar: € 2.500
- Vanaf 61 jaar: € 2.000
- Vanaf 62 jaar: € 1.500
- Vanaf 63 jaar: € 1.000
- Vanaf 64 jaar: € 500
- Boven 65 jaar: € 0

Loon in cash

CAO 17.10.2019 – KB 22.06.2020 – BS 31.07.2020

Als chauffeur ben je constant op de baan. Je hebt vaak nood aan cash geld voor sommige kleinere uitgaven onderweg: een drankje, een toiletbezoek, een douche, ... Om hieraan te voldoen kan je werkgever je een gedeelte van je loon van hand tot hand uitbetalen. Daar zijn wel de volgende vier voorwaarden aan verbonden :

1. Je moet er zelf uitdrukkelijk om verzoeken.
2. Je werkgever moet schriftelijk akkoord gaan.
3. De kosten die gemaakt worden zijn kosten die verbonden zijn aan de ARAB-vergoeding, de verblijfsvergoeding of andere kosten eigen aan de werkgever die verbonden zijn aan een buitenlandse reis. Het zijn dan ook netto-vergoedingen.
4. Het van hand tot hand uitbetaalde gedeelte mag niet meer bedragen dan € 200 per maand !

Van zodra je je cash geld (netto-vergoeding) hebt ontvangen, wordt een ontvangstbewijs in tweevoud opgemaakt dat je samen met je werkgever ondertekent. Het betrokken nettobedrag wordt ook expliciet op de loonstrook vermeld.

NIET-RIJDEND PERSONEEL

ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

CAO 28.09.1999 – KB 14.06.2001 – BS 06.09.2001 – nieuwe arbeidsregelingen

KLASSIEK REGIME

- 38u / week (of 39u met betaalde compensatiedagen)
- Overuren
 - o boven de 9 uren per dag
 - o of boven de 40 uren per week

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN ⌚ FLEXIBILITEIT (CAO 28.09.1999)

- Gemiddeld 38 u (of 39u met betaalde compensatiedagen) arbeidstijd per week, verdeeld over een referteperiode van 6 maanden. Op het einde van de referteperiode mogen niet meer dan 988 arbeidsuren gepresteerd worden
- Geen overuren :
 - o beneden de 10 arbeidsuren per dag
 - o beneden 988 arbeidsuren per periode van 6 maanden
- Tussen twee dagelijkse prestaties moet een ononderbroken minimum rusttijd van 12u worden toegekend
- Gewaarborgd weekloon :
Per week moet minimum een gegarandeerd loon voorzien worden van 38 (of 39) arbeidsuren gewaarborgd dagloon (cao 09.12.1988):
 - o in de 5-dagenweek : 4 x 8u (van maandag tot donderdag) + 1 x 6 of 7u (vrijdag)
 - o in de 6-dagenweek : 5 x 7u (van maandag tot vrijdag) + 1 x 3 of 4u (zaterdag)
 - ➔ Ingevolge de omzetting naar de 38-urenweek (sinds 01.01.2003) : 1u arbeidstijd minder per week

Indien via het arbeidsreglement een ander arbeidsregime wordt ingevoerd, kan dit alleen met inachtnaam van een gewaarborgd weekloon van 38/39 arbeidsuren en met een dag-minimum van 4 arbeidsuren

Worden niet beschouwd als arbeidstijd maar als **wachttijd** en dit voor max. 2 uren per dag en 10 uren per week: de wachttijd gedurende dewelke de werkmans ter beschikking staat van de werkgever, alhoewel hij geen prestaties kan leveren wegens de afwezigheid van voertuigen en/of van goederen waarmee hij zich zou moeten bezighouden. De wachttijd wordt niet meegerekend voor de berekening van de arbeidsduur en vergoed aan het basisuurloon arbeidstijd.

De wachttijd is beperkt tot 2 uur per dag en mag de 10u per week niet overschrijden.

LONEN EN VERGOEDINGEN

Basisuurloon arbeidstijd

CAO 05.12.2006 – KB 05.03.2012 – BS 29.08.2012 – functieclassificatie

CAO 26.11.2009 – KB 30.07.2010 – BS 08.10.2010 – vaststelling minimumlonen

Het basisuurloon is gekoppeld aan de volgende functieclassificatie :

Klasse	01.01.2025	38u/week	39u/week met 6 betaalde compensatiedagen
1	Magazijnwerker type 1	€ 15,3125	€ 14,9185
2	Schoonmaakpersoneel	€ 16,0250	€ 15,6125
2	Magazijnmedewerker type 5	€ 16,0250	€ 15,6125
2	Magazijnmedewerker type 3	€ 16,0250	€ 15,6125
2	Magazijnmedewerker type 2	€ 16,0250	€ 15,6125
2	Klusjesman (m/v/x)	€ 16,0250	€ 15,6125
3	Magazijnmedewerker type 4	€ 16,4430	€ 16,0240
3	Magazijnmedewerker type 6	€ 16,4430	€ 16,0240
3	Magazijnmedewerker type 7	€ 16,4430	€ 16,0240
4	Superviserende magazijnfunctie type 1	€ 16,8635	€ 16,4315
4	Magazijnmedewerker type 8	€ 16,8635	€ 16,4315
5	Superviserende magazijnfunctie type 2	€ 17,2855	€ 16,8425
5	Kwaliteitscontroleur	€ 17,2855	€ 16,8425
6	Superviserende magazijnfunctie type 3	€ 17,6415	€ 17,1890
8	Superviserende magazijnfunctie type 4	€ 17,9990	€ 17,5375

Deze lonen worden jaarlijks op 1 januari aangepast aan de levensduurte op basis van de evolutie van het gezondheidsindexcijfer.

De uren wachttijd worden vergoed aan het basisuurloon arbeidstijd !

Sinds 1 januari 2020 krijgen werknemers die tewerkgesteld worden als studenten, een basisloon dat wordt vastgesteld op minimum 90% van het uurloon voor de uitgeoefende functie.

Ploegenpremie

CAO 28.06.2007 – KB 11.03.2008 – BS 28.04.2008

Indien in het bedrijf met meer dan één uurrooster gewerkt wordt, hebben de arbeiders waarvan het uurrooster aanvangt vóór 7 uur of eindigt na 19 uur, recht op een ploegenpremie van 7,5 % van het barema-uurloon voor al de gepresteerde uren. Deze premie is niet cumuleerbaar met de toeslag voor nachtarbeid.

Nachtarbeid

CAO 28.06.2007 – KB 11.03.2008 – BS 06.05.2008

Er wordt een toeslag voor nachtarbeid toegekend aan de werknemers van het niet-rijdend personeel **die meer dan 5 uren presteren tussen 20.00u en 06.00u** onder de volgende voorwaarden:

- o hetzij in de loop van een kalendermaand gedurende **minimum 5 opeenvolgende dagen** tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling met nachtprestaties (dus minimum 5 opeenvolgende dagen met meer dan 5u prestatie tussen 20.00u en 06.00u)

- hetzij in de loop van de kalendermaand gedurende minstens de helft van de gewerkte dagen tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling met nachtprestaties (en dit vanaf de eerste volledig gewerkte maand)
- hetzij tewerkgesteld zijn in een gestructureerd ploegenstelsel; in dit geval wordt de toeslag enkel toegekend aan de werknemers van wie de arbeid nachtprestaties omvat

De toeslag voor nachtarbeid is vastgesteld op **12,5% van het barema-uurloon** en wordt toegekend voor alle uren (zowel arbeidsuren als wachturen) van de geleverde prestatie per nacht.

LONEN EN VERGOEDINGEN

Bruto minimum uurlonen

CAO 29.06.2004 – KB 01.09.2005 – BS 23.11.2005

De lonen van het garagepersoneel zijn gekoppeld aan de hiernavolgende functieclassificatie. Zij bedragen vanaf 01.01.2025:

	38u	39u
Hulpwerkman "service"	15,8895	15,6060
Hulpwerkman "service" (10 jaar anciënniteit)	16,6125	16,2015
Hulpwerkman "service" (20 jaar anciënniteit)	17,4480	17,0085
Hulpwerkman	16,6125	16,2015
Hulpwerkman (10 jaar anciënniteit)	17,4480	17,0085
Hulpwerkman (20 jaar anciënniteit)	18,2700	17,8175
Geoefende Hulpwerkman	18,2700	17,8175
Geschoolde 2 ^{de} categorie	20,2700	19,7600
Geschoolde 1 ^{ste} categorie	21,2610	20,7380
Buiten categorie	22,7645	22,1975

Sinds 1 januari 2020 krijgen werknemers die tewerkgesteld worden als student, een basisloon dat wordt vastgesteld op minimum 90% van het uurloon voor de uitgeoefende functie.

Toepassing cao's en loonindexering

CAO 29.06.2004 – KB 01.09.2005 – BS 23.11.2005

CAO 19.10.2017 – KB 13.06.2018 – BS 13.07.2018 (indexatie van de lonen)

Ingevolge het protocolakkoord voor de jaren 2011 en 2012 in de vervoerssector werden op 1 januari 2012 de lonen van het garagepersoneel losgekoppeld van de lonen binnen het PC 112 voor de garagebedrijven en gekoppeld aan de index zoals bepaald voor de lonen van het rijdend en niet-rijdend personeel van het PC 140.03. Ze worden jaarlijks op 1 januari aangepast op basis van de evolutie van de gezondheidsindex.

De collectieve arbeidsovereenkomsten in het Paritair Comité 140.03, van toepassing op het niet-rijdend personeel (met uitzondering van de lonen en eventuele specifieke toeslagen) zijn ook van toepassing op de arbeiders van het garagepersoneel die in de sector tewerkgesteld zijn !

Stand-by regeling

CAO 20.01.2022 – KB 07.10.2022 – BS 21.02.2023

In je onderneming kunnen uurroosters vastgelegd worden voor stand-by-diensten. Je wordt dan ingeschakeld in een systeem waarbij je buiten je normale uren niet aanwezig hoeft te zijn op de werkplek maar beschikbaar moet blijven om gevolg te geven aan eventuele oproepen voor dringende interventies.

Het is op vrijwillige basis dat je toe kan treden tot het stand-by-systeem (waarvan de uurroosters in het arbeidsreglement moeten opgenomen worden). Eenmaal toegetreden, ben je wel verplicht gehoor te geven aan de oproepen als je volgens je werkrooster een stand-by-dienst moet verrichten.

Voor de standby-uren ontvang je een vergoeding van momenteel minimum **€ 1,8470** per uur. Als je een oproep krijgt en effectief wordt ingezet, ontvang je vanzelfsprekend je gebruikelijke uurloon en de normale vergoedingen voor de geleverde prestaties. Als de grenzen van de arbeidsduur worden overschreden moet overloon uitbetaald worden.

Anciënniteitstoeslag

CAO 15.09.2011 – KB 14.01.2013 – BS 28.03.2013 – *anciënniteitstoeslag rijdend en niet-rijdend personeel*
CAO 15.03.2015 – KB 213.03.2013 – BS 10.04.2013 – *anciënniteitstoeslag garagepersoneel*

Een toeslag voor anciënniteit in het bedrijf wordt in schijven betaald op alle gepresteerde uren arbeidstijd/beschikbaarheidstijd/wachttijd vanaf de maand waarin de vereiste anciënniteit werd bereikt. Deze anciënniteitstoeslag wordt jaarlijks op 1 januari aangepast in functie van de levensduurte.

ANCIËNNITEITSTOESLAG RIJDEND EN NIET RIJDEND PERSONEEL VANAF 01.01.2025:

Na 1 jaar dienst in het bedrijf	:	+ € 0,0680
Na 3 jaar dienst in het bedrijf	:	+ € 0,1385
Na 5 jaar dienst in het bedrijf	:	+ € 0,2090
Na 8 jaar dienst in het bedrijf	:	+ € 0,2795
Na 10 jaar dienst in het bedrijf	:	+ € 0,3500
Na 15 jaar dienst in het bedrijf	:	+ € 0,4205
Na 20 jaar dienst in het bedrijf	:	+ € 0,4910

ANCIËNNITEITSTOESLAG GARAGEPERSONEEL VANAF 01.01.2025 :

Na 1 jaar ononderbroken bedrijfsanciënniteit : + € 0,0680

Maaltijdcheques en ecocheques niet-rijdend personeel - garagepersoneel

CAO 20.01.2022 – KB 07.10.2022 – BS 17.02.2023

In functie van het protocolakkoord 2015 – 2016, werd de toekenning van maaltijdcheques of ecocheques gewijzigd :

- Indien op 1 januari 2016 in de onderneming reeds maaltijdcheques werden toegekend, werden deze verhoogd met 1 euro.
- Indien vóór 2016 geen maaltijdcheques maar wel ecocheques werden uitbetaald, werden de ecocheques vervangen door maaltijdcheques ter waarde van € 3,22 waarvan € 1,09 werknemersbijdrage.
- Indien in de onderneming nog geen maaltijdcheques noch ecocheques werden uitbetaald, werden op deze datum ecocheques ingevoerd ter waarde van € 200 per jaar. **Sinds 01.01.2022 kunnen ondernemingen er echter voor kiezen om de ecocheques te vervangen door maaltijdcheques** (via een ondernemingscao voor bedrijven met een syndicale delegatie of via een individuele overeenkomst met de betrokken werknemers voor bedrijven zonder syndicale afvaardiging).

ECOCHEQUES

De werknemers die in de loop van het kalenderjaar in dienst zijn getreden of de firma hebben verlaten, ontvangen op het einde van het jaar de ecocheques pro rata hun arbeidsduur en pro rata temporis van de periodes gedurende dewelke zij bij de werkgever gewerkt hebben tijdens het betreffende kalenderjaar.

De verdere toekenningsvoorwaarden zijn bepaald zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst nr 98 van de NAR.

MAALTIJDCHQUES

Het aantal toegekende maaltijdcheques is gelijk aan het aantal dagen waarop je normale werkelijke arbeid of meerprestaties verricht. In principe heb je recht op een maaltijdcheque voor elke effectief gewerkte dag (en voor de dagen educatief verlof en syndicale vorming). Dit geldt ook als je deeltijds werkt, dus ongeacht het aantal uren dat je presteert. Ondernemingen kunnen voor deeltijdse werknemers echter een alternatieve berekeningswijze uitwerken voor het bepalen van het aantal maaltijdcheques in functie van het aantal gewerkte uren (via cao of arbeidsreglement).

Arbeidskledij

CAO 13.07.1972 – KB 21.09.1972 – 09.11.1972

Sinds 1972 bestaat een CAO voor de ondernemingen goederenvervoer die je werkgever verplicht om werkkledij ter beschikking te stellen én deze voor jou te onderhouden. Je bent er zelf enkel toe gehouden er met de nodige zorg mee om te gaan. Je mag deze kledij zonder toestemming ook niet mee naar huis nemen.

Je werkgever kan van deze verplichting afwijken door je een vergoeding te betalen die al sinds jaar en dag vastgesteld staat op € 4,96 per maand. Van dit bedrag wordt echter geen sociale zekerheidsbijdragen of bedrijfsvoorheffing afgehouden.

Loon voor een niet-gewerkte feestdag

KB 28.01.2005 – BS 10.02.2005

CAO 30.09.2005 – KB 27.09.2006 – BS 20.11.2006

= berekend op basis van **het gemiddelde dagloon**, dat bekomen wordt door *alle aan RSZ-gebonden loonbestanddelen van de laatste 6 maanden*, uitgezonderd het gelijkgestelde loon, te delen door *het aantal bruto bezoldigde dagen* (gepresteerd tijdens deze laatste 6 maanden) uitgezonderd alweer de gelijkgestelde dagen

Dit gemiddeld dagloon wordt vermenigvuldigd met het aantal gewerkte dagen in een trimester, dus 65 (vijfdagenweek) of 78 (zesdagenweek) en vervolgens gedeeld door 13 weken. Zo bekomt men **het gemiddelde weekloon**.

Het gemiddeld weekloon wordt gedeeld door 38u (voltijdse tewerkstelling) of door de arbeidsduur van de werknemer vermeld in zijn/haar arbeidscontract (deeltijdse tewerkstelling). Zo bekomt men **het gemiddelde uurloon**.

Feestdagloon = dit gemiddeld uurloon x het aantal verloren arbeidsuren zoals vermeld in het uurrooster opgenomen in het arbeidsreglement.

Verduidelijking :

- * de bruto bezoldigde dagen :
 - de dagen waarop normale arbeid wordt verricht
 - de dagen inhaalrust
- * de laatste 6 maanden :
 - de laatste 6 kalendermaanden voorafgaand aan de maand waarin de feestdag valt
- * alle aan RSZ-gebonden loonbestanddelen :
 - loon voor alle vormen van arbeid, inclusief overloon
 - beschikbaarheidsvergoeding
 - alle bruto premies uitgezonderd de eindejaarspremie

Eindejaarspremie

CAO 20.10.2016 – KB 30.08.2017 – BS 28.09.2017

- Bedrag:** 5% van de effectief aangegeven brutolonen (gelijkgestelde dagen inbegrepen) verdiend in de periode tussen 01.07 van het voorgaande jaar en 31.06 van het lopende jaar bij één of meerdere werkgevers van de sector. Indien het resultaat van deze berekening lager is dan de minimumgrens van € **2.500**, wordt de premie niet toegekend.
- Betaling:** deze premie wordt u rechtstreeks door het sociaal fonds uitbetaald.

Syndicale premie

CAO 17.10.2019 – KB 21.03.2021 – BS 21.04.2021

De syndicale premie is een tegemoetkoming die het grootste deel van de kosten dekt van je lidmaatschap bij het ACV.

Bedrag: 145 euro

Voorwaarden voor de syndicale premie:

- gedurende de referteperiode, van 01.07 van het jaar dat het voorgaande jaar voorafgaat tot en met 30.06 van het jaar waarvoor de premie wordt uitbetaald, lid zijn van het ACV
 - Bv.:** in 2025 wordt de syndicale premie 2024 uitbetaald. Je moet lid geweest zijn van 01.07.2023 tot 30.06.2024.
 - op het moment van de uitbetaling lid zijn van het ACV
 - ofwel ieder kwartaal van de referteperiode voorkomen op de RSZ-aangifte van een werkgever uit de sector met minstens volgende prestaties:
 - ➔ 42 arbeids- en/of gelijkgestelde dagen in de 5-dagenweek
 - ➔ 50 arbeids- en/of gelijkgestelde dagen in de 6-dagenweek
- ofwel in de referteperiode aan de RSZ aangegeven zijn met een brutoloon van minstens € **3.718,40** door één of meerdere werkgevers uit de sector.

Betaling:

De syndicale premie wordt je rechtstreeks door ACV-Transcom uitbetaald. Als werknemer in de sector ontvang je hiertoe jaarlijks vanwege het Sociaal Fonds Transport en Logistiek een legitimatieformulier voor de syndicale premie. *Indien je aan de bovenvermelde voorwaarden voldoet* kan je dit document binnenbrengen op gelijk welk ACV-dienstencentrum. Van daaruit zal het naar je gewestelijk ACV-Transcom-secretariaat gestuurd worden, waar je gegevens door het administratief personeel in het nationaal computersysteem worden ingevoerd. De betaling zal dan automatisch opgestart worden.

Bijkomende uitkering wegens ziekte

CAO 15.09.2011 – KB 20.12.2012 – BS 01.03.2013

Als je langdurig arbeidsongeschikt bent door ziekte of ongeval, kan je in 5 schijven een bijkomende uitkering ontvangen (tenzij je arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een beroepsziekte of arbeidsongeval).

- Voorwaarden:**
- tenminste 60 dagen ononderbroken arbeidsongeschikt zijn
 - tenminste 1 jaar ononderbroken in dienst zijn van één of meerdere werkgever van de sector bij de aanvang van de ongeschiktheid
 - de primaire arbeidsongeschiktheidsuitkeringen genieten

Bedrag :

	Einde ziekte 2022	Einde ziekte 2023	Einde ziekte 2024	Einde ziekte '25
Na 60 kalenderdagen	: € 103,20	€ 114,51	€ 116,60	€ 120,77
Na 120 kalenderdagen	: + € 103,20	+ € 114,51	+ 116,60	+ 120,77
Na 180 kalenderdagen	: + € 103,20	+ € 114,51	+ 116,60	+ 120,77
Na 240 kalenderdagen	: + € 103,20	+ € 114,51	+ 116,60	+ 120,77
Na 300 kalenderdagen	: + € 103,20	+ € 114,51	+ 116,60	+ 120,77
Na 360 kalenderdagen	: <u>+ € 103,20</u>	<u>+ € 114,51</u>	<u>+ 116,60</u>	<u>+ 120,77</u>
Maximum totaal	: € 619,20	€ 687,06	€ 699,60	€ 724,62

Betaling :

Deze uitkering wordt betaald door de werkgever, die het betaald bedrag via een daartoe bestemd aanvraagformulier kan terugvorderen bij het sociaal fonds. Ook de bijkomende uitkering wegens ziekte wordt jaarlijks op 1 januari aangepast aan de levensduurte.

Afscheidspremie

CAO 21.12.2023

Wanneer je op pensioen gaat of werkloos wordt met een bedrijfstoelage (SWT = vroegere brugpensioen), betaalt je werkgever je ook een afscheidspremie uit van **€ 150**.

Voorwaarden :

- o tewerkgesteld zijn bij een werkgever uit de sector bij de aanvang van het ouderdomspensioen of SWT
- o tijdens de laatste 10 jaar tenminste 5 jaar bij één of meerdere werkgevers van de sector tewerkgesteld zijn geweest

Betaling :

Deze premie wordt betaald door je werkgever die het betrokken bedrag via een daartoe bestemd aanvraagformulier kan terugvorderen bij het sociaal fonds.

Vergoeding dodelijk arbeidsongeval of overlijden op het werk

CAO 14.11.2023

Indien je het slachtoffer wordt van een dodelijk arbeidsongeval of op het werk overlijdt, kunnen je rechthebbende nabestaande(n) een vergoeding van € 5.000 krijgen om de begrafenis kosten geheel of gedeeltelijk te dekken. De persoon die de begrafenis kosten draagt (en op wiens naam de factuur staat) dient enkel het juiste formulier in te vullen (via website sociaal fonds te downloaden of te verkrijgen op één van onze secretariaten) en de nodige betalingsbewijzen toe te voegen.

Het SWT : stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage

Alles wat je graag wil weten over het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (het vroegere brugpensioen) vind je terug in de rubriek "Sociale en Europese wetgeving" van dit infoboekje. Je kan er lezen wat de juiste procedures en voorwaarden zijn en hoe het SWT in de sector van het goederenvervoer en de logistiek berekend wordt. Het SWT zal volgens het regeerakkoord echter volledig afgeschaft worden.

De verzekering voor verlies of beschadiging van je persoonlijke bezittingen (enkel rijdend personeel)

CAO 26.11.2009 – KB 10.09.2010 – BS 18.10.2010

Het SFTL voorziet een tussenkomst indien je persoonlijke bezittingen buiten je eigen fout tijdens een dienstverplaatsing met een bedrijfsvoertuig schade oplopen. Bijvoorbeeld door een verkeersongeval, brand, ontploffing, waterschade, diefstal met geweld Het maximumbedrag dat je kan terugkrijgen bedraagt vanaf 01.01.2025: **€ 2102,94** per schadegeval.

WAT IS VERZEKERD ?

- de persoonlijke bezittingen die je meeneemt in je bedrijfsvoertuig tijdens je dienststopdracht en die beschadigd zijn ingevolge een verkeersongeval, een brand of een diefstal gepleegd met inbraak en dit indien je bagage zich buiten je gezichtsveld maar in een volledig afgesloten voertuig bevond.
In Italië wordt diefstal met inbraak tijdens de nacht enkel gedekt op voorwaarde dat het voertuig is uitgerust met een erkend alarmsysteem dat op het ogenblik van de diefstal geactiveerd was.
- de bagage die je onder toezicht hebt en op het lichaam gedragen voorwerpen en kleding, indien de schade veroorzaakt werd door brand, een explosie of natuurkrachten (met inbegrip van waterschade) of door diefstal met geweld
- je persoonlijke voorwerpen tijdens een arbeidsongeval

Een aantal zaken vallen niet onder de waarborg : indien de schade berokkend werd door bijvoorbeeld je eigen opzettelijke daden, dronkenschap, gebruik van verdovende middelen, ...

HOE GA JE TE WERK ?

In geval van schade moet je onmiddellijk proces-verbaal laten opstellen **door de plaatselijke overheid en binnen de 48 uren het Sociaal Fonds Transport en Logistiek** verwittigen op het nummer **02/424.30.80**. Zorg dat je de nodige documenten kunt voorleggen die noodzakelijk of nuttig zijn voor de behandeling van je dossier en dat je de aard en de omvang van de schade kunt bewijzen. Hou indien mogelijk ook de aankoopbewijzen van de gestolen of beschadigde bagage klaar indien deze uitgeschreven zijn op jouw naam. Bij de vergoeding van de aankoopwaarde van je beschadigde of gestolen bezittingen, houdt het sociaal fonds wel rekening met een waardevermindering van 10% per begonnen jaar voor ouderdom of slijtage. Indien je niet akkoord gaat met het geschatte bedrag kunnen experts ingeschakeld worden.

Het bijstandscontract EUROP ASSISTANCE voor Beroepsverplaatsingen (enkel rijdend personeel)

CAO 16.02.2012 – KB 05.04.2013 – BS 02.05.2013

Tijdens je dienstverplaatsingen ben je als chauffeur of begeleider **24/24u** beschermd. Deze bescherming geldt in België zodra het voertuig zich op meer dan 10 kilometer van de onderneming bevindt. Ook Europa valt onder het bijstandscontract, met uitzondering van de landen die in staat van (burger)oorlog zijn en waar het vrij verkeer van personen niet toegelaten is.

De waarborgen zijn de volgende :

MEDISCHE BIJSTAND AAN CHAUFFEURS EN BEGELEIDERS

- Transport/repatriëring van de zieke of gewonde
- Bezoek van een familielid (reiskosten)
- Terugbetaling medische kosten in het buitenland (max. 5.000 euro)
- Indien nodig chauffeur om vrachtwagen op te halen

BIJSTANDSVERLENING TIJDENS EEN OPDRACHT

- o verlies of diefstal van werkdocumenten of persoonlijke voorwerpen
- o Vertaaldienst
- o Bijstand bij gerechtelijke vervolging in het buitenland
- o Vervroegde terugreis wegens onvoorziene dringende familiale gebeurtenis
- o Doorgeven van dringende boodschappen naar aanleiding van een gedekte gebeurtenis.

BIJSTAND AAN VERZEKERDE VOERTUIGEN

- o Organisatie van de pechverhelping/sleepdienst
- o Sturen van onderdelen en/of technicus
- o Terugreis van de chauffeur in afwachting van de herstelling (langer dan 2 dagen in België en dan 5 dagen in het buitenland)
- o Transport/repatriëring van het verzekerde voertuig

Wanneer je als chauffeur dringend nood hebt aan contant geld (met betrekking tot je dienstopdracht) kan Europ Assistance het benodigde bedrag voorschieten. Bijvoorbeeld om een boete te kunnen betalen of om te kunnen tanken bij een defect van de tankkaart.

HOE EUROP ASSISTANCE CONTACTEREN VOOR BIJSTAND?

- Telefoon:
 - o bel 02/533 77 77 vanuit België
 - o bel ++32/2/533 77 77 vanuit het buitenland
- Fax:
 - o fax 02/533 77 75 vanuit België
 - o fax ++32/2/533 77 75 vanuit het buitenland

Belangrijk :

Het contractnummer van het bijstandscontract is 7200000815. Dit moet u altijd vermelden bij aanvraag tot bijstand! Ook het RSZ-nummer van het bedrijf zal gevraagd worden!

Gratis hospitalisatieverzekering (privé opnames)

CAO 25.09.2009 – KB 26.01.2010 – BS 03.03.2010

Alle arbeiders uit de sector worden automatisch en gratis aangesloten bij de hospitalisatieverzekering van AG Insurance, voor zover zij sedert minstens 6 ononderbroken opeenvolgende maanden in dienst zijn van één of meerdere werkgevers uit de sector. De volledige polis in dit infoboekje opnemen is een onbegonnen zaak. Daarom in het kort de kosten die worden terugbetaald :

- o De kosten van de medisch noodzakelijke opname in het ziekenhuis (verblijf, erelonen, palliatieve zorgen, ...), en dit ook in geval van een ziekenhuisopname van één dag (forfaits)
- o De kosten van de geneesmiddelen, erelonen en eventuele protheses of orthopedische toestellen (voor zover het ziekenfonds tussenkomst) tijdens de periode van 2 maanden vóór en 6 maanden na de opname
- o De kosten van zware ziekten opgenomen in de RIZIV-nomenclatuur
- o Ziekenhuisopnames in het buitenland en ook andere kosten die in het buitenland kunnen voorkomen
- o Indien u een eenpersoonskamer wenst, moet u rekening houden met een franchise van 175 euro per verzekeringsjaar

Deze opsomming is niet volledig. U kan de volledige polis en verdere voorwaarden terugvinden op de website van ACV-Transcom en van het SFTL !

De hospitalisatieverzekering werkt met een derde-betaler-systeem. Je ontvangt enkele weken of maanden na je aansluiting (dus 6 maanden na intrede in de sector) een Medi-Assistance kaart, waarop de gegevens van de verzekeraar staan. Indien het gaat om een voorziene ziekenhuisopname, meld je dit zo vlug mogelijk aan AG-Insurance (liefst 2 weken op voorhand) via :

- www.agemployeebenefits.be of www.mediassistance.be
- Of het telefoonnummer 078 15 50 30 of vanuit het buitenland +32 (0)78 15 11 70

Je ontvangt vervolgens een bevestigingsbrief (Hospipass). Deze brief overhandig je aan het onthaal van het ziekenhuis op de dag van de opname. **Zo hoef je niets voor te schieten en wordt de ziekenhuisfactuur rechtstreeks afgehandeld tussen AG Insurance en het ziekenhuis !**

Je recht op tussenkomsten via AG Insurance eindigt 6 maanden te rekenen vanaf het tijdstip waarop je niet meer in aanmerking komt, door bijvoorbeeld uitdiensttreding, volledige loopbaanonderbreking of tijdskrediet, tenzij je binnen deze periode van 6 maanden je werk hervat of weer tewerkgesteld wordt in de sector.

Indien je de sector verlaat en het recht op de hospitalisatieverzekering verliest, mag je deze wel individueel verderzetten zonder bijkomende medische formaliteiten of bijpremies, op voorwaarde dat je gedurende de laatste 2 jaren ononderbroken was aangesloten.

Je hebt eveneens de mogelijkheid tot prefinanciering, waardoor de individuele voortzetting niet zal gebeuren aan de premie overeenstemmend met de leeftijd die je hebt op het moment van vertrek, maar aan de premie die overeenstemt met de leeftijd die je had op het moment dat je startte met de prefinanciering. In het stelsel van de hospitalisatieverzekeringen betalen jongeren immers een stuk minder dan oudere personen.

Je gezinsleden zijn niet gedekt door de sectorale hospitalisatieverzekering. Daarvoor moet je een individuele polis afsluiten. Een offerte kan aangevraagd worden via continuation@aginsurance.be of 02/664.10.35.

Opleiding rijbewijs C en/of CE en/of basiskwalificatie C

CAO 18.01.2024

Ben je tewerkgesteld als niet-rijdend personeel en wil je graag je rijbewijs halen om met een vrachtwagen te kunnen rijden of ken je iemand die graag als chauffeur in de sector aan de slag wil ? De sector is dringend op zoek naar goed opgeleide en gekwalificeerde bestuurders.

Voor de **werkgevers** is dan ook (via een speciaal aanvraagformulier en de nodige bewijsstukken) een tussenkomst voorzien van het Sociaal Fonds Transport en Logistiek, in de kosten die ze betalen voor een aantal professionele opleidingen tot vrachtwagenchauffeur. Dit geldt niet alleen voor werknemers die al in dienst zijn, maar ook voor werknemers die pas in dienst zullen komen na het behalen van hun rijbewijs.

Het betreft de volgende opleidingen :

- De wettelijk verplichte basisopleiding bij een rijsschool en de wettelijke examens voor het behalen van een rijbewijs C (tussenkomst van maximum € 1.725)
- De wettelijk verplichte basisopleiding bij een rijsschool en de wettelijke examens voor het behalen van een rijbewijs CE (tussenkomst van maximum € 1.500)
- Het behalen van de basiskwalificatie vakbekwaamheid groep C (tussenkomst van maximum € 500)

De werkgever kan de financiële tussenkomst ook bekomen voor een ingeschreven werkzoekende indien één of meerdere van deze opleidingen gevolgd werden via VDAB/FOREM-ACTIRIS/Bruxelles formation of ADG

Terugbetaling kosten geneeskundige schifting

CAO 19.10.2023

Je werkgever betaalt je de volledige kosten terug van het oogonderzoek, het geneeskundig onderzoek en de aanpassing van het rijbewijs indien je op het ogenblik van het onderzoek minimum drie maanden in dienst van de onderneming bent en drie maanden na het onderzoek nog steeds tewerkgesteld bent. Hij kan hiervoor een tussenkomst van het Sociaal Fonds aanvragen.

Terugbetaling kosten van de ADR-opleiding

CAO 21.11.2013 – KB 01.07.2014 – BS 08.09.2014

VOOR WERKNEMERS VOOR WIE HET ADR-OPLEIDINGSGETUIGSCHRIFT EEN NOODZAAK IS VOOR HET UITOEFENEN VAN HUN FUNCTIE

De werkgever betaalt verplicht voor zijn werknemers één keer per geldigheidsperiode de kosten voor hun ADR-opleiding(en) en/of –(her)examens, indien dit ADR-opleidingsgetuigschrift noodzakelijk is voor de uitoefening van hun functie en de geldigheidsduur ervan aanvangt tijdens of maximum 6 maanden vóór hun tewerkstellingsperiode. Dit telt dus voor werknemers die een basisopleiding of de 5-jaarlijkse bijscholing moeten volgen.

Voor deze kosten kan de werkgever via een speciaal aanvraagformulier een tussenkomst bekomen van het sociaal fonds. Ook indien je als werknemer tussendoor een andere bijscholing volgt is voor je werkgever een tussenkomst voorzien, maar dit in het kader van het systeem permanente vorming (infra).

VOOR WERKNEMERS VOOR WIE HET ADR-OPLEIDINGSGETUIGSCHRIFT GEEN NOODZAAK IS VOOR HET UITOEFENEN VAN HUN FUNCTIE

Ook indien je niet over een wettelijk ADR-attest moeten beschikken kan het een meerwaarde zijn om op de hoogte te zijn van de ADR-regelgeving. Indien je werkgever de kosten voor zijn rekening neemt, kan hij ook hiervoor een tussenkomst vragen van het sociaal fonds.

Je werkgever kan deze tussenkomsten krijgen op voorwaarde dat je minimaal één dag in de sector wordt tewerkgesteld.

De uren van de ADR-opleiding gevolgd binnen of buiten het uurrooster worden betaald als 100% arbeidstijd !

Permanente vorming / voortgezette opleiding

CAO 16.02.2023

Levenslang leren is een belangrijke pijler van de arbeidsdeal 2022. Die voorziet voor de Belgische ondernemingen in een aantal nieuwe verplichtingen betreffende het jaarlijks opleidingsplan en het individueel opleidingsrecht. In de sector transport en logistiek werd hiertoe op 16 februari 2023 een CAO afgesloten die omkadert hoe zo'n opleidingsplan er moet uitzien en die een groeipad uitzet naar het aantal bij wet verplichte opleidingsdagen waarop elke werknemer in de sector recht heeft.

OPLEIDINGSPLAN

Elke onderneming die 20 of meer werknemers tewerkstelt moet jaarlijks een opleidingsplan opstellen en aldus de werknemers een overzicht bezorgen van de opleidingen die aan bod kunnen komen en de doelgroepen waarvoor de verschillende opleidingen bestemd zijn.

INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT

Je werkgever moet in 2025 aan elke voltijdse arbeider gemiddeld minimum 3 vormingsdagen per jaar toekennen (meer indien reeds een hoger opleidingsrecht voorzien is). In ondernemingen met meer dan 10 werknemers en minder dan 20, geldt een individueel opleidingsrecht van 1 opleidingsdag per jaar. Indien je in een onderneming werkt waar minder dan 10 werknemers tewerkgesteld zijn is het opleidingsrecht niet voorzien.

Zowel formele als informele opleidingen komen in aanmerking. Algemene vormingen zijn echter uitgesloten. De vorming moet relevant zijn voor het beroep en de functie van de deelnemers en moet duidelijk tot doel hebben de professionele kwalificaties van de werknemers te verhogen. De werkgever kan omtrent de inhoud van de vorming een keuze maken uit een bedrijfsgerichte vorming of uit verschillende vormingsmodules aangeboden door het sociaal fonds of andere erkende vormingsinstellingen. Het is trouwens niet verplicht dat je onderneming deze opleidingen uitbesteedt aan externe organisaties. Zij mogen ook door eigen personeel van het bedrijf gegeven worden (indien erkend !)

De opleidingsdagen kunnen - wat het rijdend personeel betreft- ook aangewend worden voor de permanente vorming van 35u die 5-jaarlijks in het kader van de Europese Richtlijn Vakbekwaamheid moet gevolgd worden. Aangezien de werkgever ervoor dient te zorgen dat elke chauffeur met rijbewijs C / CE deze vorming gevolgd heeft vóór de vervaldag van de code 95, geldt de minimumverplichting van 1 vormingsdag per jaar (rijdend personeel) ook voor werkgevers die minder dan 10 werknemers tewerkstellen.

Je werkgever dient de aangeboden opleidingen niet geheel zelf te betalen. Jaarlijks kent het Sociaal Fonds Transport en Logistiek aan elk bedrijf uit de sector een opleidingsbudget toe dat berekend wordt op basis van het aantal arbeiders dat in de firma tewerkgesteld is. Om het opleidingsbudget te kunnen aanspreken dient de onderneming vooraf het hierboven genoemde bedrijfsopleidingsplan ter goedkeuring naar het SFTL op te sturen. Indien in het bedrijf overlegorganen aanwezig zijn (ondernemingsraad of Comité Preventie en Veiligheid of syndicale afvaardiging), dient het hoogste overlegorgaan het opleidingsplan mee te ondertekenen zodat ook jouw syndicale vertegenwoordiger een zeg heeft in het soort van opleidingen die gegeven worden.

Bij permanente vorming in het kader van de Europese Richtlijn Vakbekwaamheid, wordt na het volgen van de verplichte 35 uren (5 dagen die kunnen verspreid worden over 5 jaar) op je rijbewijs achter de subcategorie waarvoor je vakbekwaamheid geldig is, een communautaire code 95 aangebracht met daarnaast de datum waarop je rijbewijs vervalt. Je werkgever is **verplicht** je de tijd en de middelen te geven om je 35 uren vakbekwaamheid te volgen vóór deze datum. Dit helpt vermijden dat je zelf nog moet opdraaien voor de kosten van het behalen van het vakbekwaamheidsattest en voorkomt dat je plots voor het voldongen feit staat dat je rijbewijs vervallen is en je niet meer als beroepschauffeur kunt werken.

De uren van deze permanente vorming worden door de werkgever steeds betaald als arbeidsuren aan 100% van het reële uurloon (ook buiten de werkuren, bv. op zaterdag of andere rustdagen). De uren opleiding buiten de werkuren tellen enkel niet mee voor de berekening van de arbeidsduur (overuren).

Bij het afsluiten van de nieuwe cao werden nog twee belangrijke wettelijke verplichtingen expliciet opgenomen :

- De originele attesten van de gevolgde opleidingen dienen aan de werknemer te worden overgemaakt en mogen niet op het bedrijf blijven liggen.
- Indien de opleiding een bijkomende verplaatsing vereist zal deze vergoed worden volgens de vergoedingen woon-werkverkeer die in de sector gebruikelijk zijn (infra).

GROEIPAD

Het individueel recht op opleiding in ondernemingen met 20 of meer werknemers wordt geleidelijk uitgebreid volgens een groeipad dat er als volgt uitziet :

- 2025 : 3 dagen voor een voltijdse werknemer
- 2027 : 4 dagen voor een voltijdse werknemer
- 2030 : 5 dagen voor een voltijdse werknemer

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

CAO 15.09.2011 – KB 21.12.2012 – BS 23.01.2013

Bij problemen met je werkgever of voor meer informatie over je loon- en arbeidsvoorwaarden kan je in de meeste bedrijven terecht bij de vakbondsafgevaardigden van ACV-Transcom, die ofwel verkozen zijn tijdens de sociale verkiezingen die om de 4 jaar plaats vinden, ofwel aangeduid zijn door onze secretarissen. Het is ook voor jou belangrijk dat deze syndicaal afgevaardigden voldoende opleiding krijgen om je een luisterend oor te kunnen bieden en je bij al je vragen te kunnen bijstaan. Ook Je werkgever is trouwens gebaat bij goed geïnformeerde werknemers. Een CAO binnen het paritair comité voor het vervoer en de logistiek regelt de voorwaarden en uitbetaling van vorming voor alle werknemersafgevaardigden.

VOORWAARDEN

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 (4) dagen door zijn werkgever betaalde afwezigheid om deel te nemen aan de vormingscursussen die worden ingericht door de vakbonden.

BETALING PER DAG

- o voor het voltijds rijdend personeel : 8 arbeidsuren + 2 beschikbaarheidsuren
- o voor het voltijds niet-rijdend personeel : feestdagloon
- o proportioneel bedrag voor de deeltijdse werknemers

De dagen recht op syndicale vorming kunnen voor de **effectieve** mandatarissen per bedrijf en per syndicale organisatie worden samengevoegd zodat de effectieve mandatarissen die hun normaal aantal dagen syndicale vorming reeds uitgeput hebben, toch nog dagen kunnen opnemen indien andere effectieve mandatarissen van hun syndicale organisatie het aantal dagen waarop ze recht hebben niet of niet geheel opnemen. Dit mag echter slechts leiden tot maximum 6 dagen per jaar en per mandaat.

Je werkgever kan voor de dagen syndicale vorming een terugbetaling aanvragen bij het Sociaal Fonds. Ook de patronale lasten worden hem terugbetaald.

De aanvraag (ondertekend door je secretaris van ACV-Transcom) moet minimum 14 dagen voor de geplande afwezigheid aan de werkgever overgemaakt worden.

Tijdens de onderhandelingen voor de jaren 2013 en 2014 konden we tenslotte bekomen dat de mandaten van de syndicale organisatie bij overname van een bedrijf, met dus het bijhorend recht op syndicale vorming, gehandhaafd worden tot de volgende sociale verkiezingen.

Terugbetaling kosten bestuurderskaart digitale tachograaf (rijdend personeel)

CAO 18.04.2013 – KB 28.04.2014 – BS 22.08.2014

Je werkgever is verplicht je één keer per geldigheidsperiode (5 jaar) de kosten voor de afgifte van de bestuurderskaart terug te betalen indien je op het moment van de uitreiking van de bestuurderskaart als arbeider tewerkgesteld bent in de sector. Hij kan hiervoor een tussenkomst aanvragen bij het sociaal fonds.

Psychologische begeleiding bij traumatische gebeurtenissen

CAO 04.07.2006 – KB 24.10.2006 – BS 20.11.2006

Agressie, (gewapende) overval, verkeersongeval, inbraak, gijzeling ... allemaal gebeurtenissen die kunnen leiden tot een psychotrauma. Stressreacties kunnen dagen, weken, zelfs maanden voortduren en slachtoffers ernstig hinderen in hun functioneren. Arbeiders uit de sector transport en logistiek die met dergelijke schokkende gebeurtenissen geconfronteerd worden, kunnen bij de verwerking ervan beroep doen op de diensten van een gespecialiseerd bedrijf (POBOS). Je kan zelf, of iemand van je familie, of je werkgever gratis bellen naar het voorziene telefoonnummer. Je hebt recht op 1 opvanggesprek. Als de psycholoog of psychotherapeut het nodig vindt, volgen nog 2 bijkomende begeleidingsgesprekken.

Alle werknemers van de sector ontvangen een geplastificeerde kaart met het telefoonnummer van deze bijkomende dienst en met de gegevens betreffende de inschrijvingsprocedure.

Gratis noodoproepnummer : 0800/ 11.0.11.

Tweede pensioenpijler vervoer en logistiek

CAO 22.11.2018 – KB 06.06.2019 – BS 19.06.2019

Na lange jaren van onderhandelen, konden we op 15 september 2011 eindelijk onze handtekening zetten onder de cao die voor alle arbeiders van de sector goederenvervoer en goederenbehandeling een aanvullend pensioenplan invoert. Dit pensioenplan wordt ingericht door het Sociaal Fonds Transport en Logistiek, dat instaat voor de financiering ervan, maar wordt uitgevoerd en beheerd door een eigen opgericht Organisme voor de financiering van pensioenen (een zogenaamd OFP) dat het Pensioenfonds Transport en Logistiek wordt genoemd, afgekort tot Pensio TL.

Het pensioenplan wordt volledig gefinancierd door een patronale bijdrage van 0,92% van het pensioneerbaar loon (met een minimum gegarandeerde trimestriële bijdrage van 80 euro), die rechtstreeks geïnd wordt door de RSZ (pro rata voor deeltijdsen of arbeiders die nog geen volledig kwartaal gewerkt hebben).

HOE WORDT JE 2DE PIJLERPENSIOEN OPGEBOUWD ?

De bijdragen voor het pensioenplan worden per kwartaal gestort op een speciaal voor jou opgerichte individuele rekening en zullen een uiteindelijk – bij wet bepaald – minimumrendement kennen van momenteel 2,50 % (sinds 01.01.2025). Je aanvullend pensioen wordt automatisch uitbetaald op het moment waarop je wettelijk pensioen daadwerkelijk ingaat. Dit onder de vorm van een éénmalige storting of onder de vorm van een rente. Je kan tevens ten vroegste aanspraak maken op je opgebouwde pensioenrechten als je al minstens 1 jaar in de sector werkt.

WAT GEBEURT ER BIJ VROEGTIJDIG OVERLIJDEN ?

Mocht je overlijden vóór je pensionering of brugpensionering, wordt aan je begunstigde(n) een **overlijdenskapitaal** uitgekeerd. Dit kunnen je partner, kinderen, kleinkinderen, testamentair begunstigten of wettelijke erfgenamen zijn (met uitsluiting van de Staat) of andere begunstigde(n) die je schriftelijk hebt meegedeeld. Indien er geen begunstigten zijn, blijven de verworven reserves in Pensio TL. Ook het overlijdenskapitaal kan uitgekeerd worden in een éénmalig kapitaal of onder de vorm van een rente.

WAT GEBEURT ER ALS JE NIET MEER IN DE SECTOR WERKT ?

Wanneer je de sector verlaat en je niet opnieuw binnen de twee daaropvolgende kwartalen in dienst komt van een werkgever uit de transport- of logistieke sector, zijn er een aantal mogelijkheden :

- je kan je verworven reserves (indien nodig aangevuld tot het wettelijk gewaarborgd bedrag, cfr 2,50%) overdragen naar de pensioeninstelling van je nieuwe werkgever
- je kan ze overdragen naar een pensioeninstelling van je keuze
- of je kan ze in Pensio TL laten. Dit gebeurt automatisch tenzij je één van de voorafgaande keuzes schriftelijk hebt meegedeeld !

DE ONTHAALSTRUCTUUR

Wanneer je de sector verlaat, kan je aanspraak blijven maken op je opgebouwde pensioenrechten (natuurlijk pas bij (vervroegde) pensionering of SWT) indien je minstens een jaar in de sector tewerkgesteld was. De syndicale en patronale organisaties binnen het Sociaal Fonds van de sector transport en logistiek hebben met de “Monument” een verzekeringsovereenkomst afgesloten om desgewenst, indien je de sector verlaat of binnenkomt, een aantal taken over te nemen inzake de correcte uitvoering en het beheer van de voor jou verworven reserves. Dit namelijk in de volgende gevallen :

- als je het beheer van de reserves die je opbouwde bij een werkgever of meerdere werkgevers uit een andere sector, wenst over te dragen naar Pensio TL
- voor het beheer van de uitkering in rente als je hiervoor kiest en het pensioen- of overlijdenskapitaal dus niet in één keer wenst op te nemen

- voor het beheer van een eventuele individuele voortzetting van de aanvullende pensioenopbouw indien je de sector verlaat (en er voor jou dus geen patronale inning vanuit de sector meer gebeurt)

OPTING OUT

Werkgevers die op het niveau van hun onderneming voor al hun arbeiders reeds een eigen pensioenplan organiseerden dat minstens evenwaardig is aan het sectoraal aanvullend pensioenstelsel, konden dit eigen pensioenstelsel verderzetten. Om van deze vrijstelling te kunnen (blijven) genieten, moeten zij wel jaarlijks de (blijvende) gelijkwaardigheid van hun ondernemingsplan bewijzen aan de hand van een zogenaamd "actuarisattest".

ENKELE FORMALITEITEN

Als je met wettelijk pensioen gaat

Van zodra Pensio TL via de kruispuntbank van de sociale zekerheid melding krijgt van je pensioendatum, en ten laatste in de loop van de maand voorafgaand aan deze datum, ontvang je automatisch een brief van Pensio TL met uitleg en een berekening van het huidig beschikbare bedrag van je aanvullend pensioenkapitaal (rekening houdend met de inhouding van bijdragen aan Riziv, solidariteit en bedrijfsvoorheffing). Je moet dan enkel het ingesloten formulier "vereffening uitkering kapitaal bij pensioen" volledig ingevuld en met de nodige bijvoegsels terugsturen naar PRO PENSIO.

Als je werkloos wordt met bedrijfstoeslag (SWT)

Als je ontslagen wordt met het oog op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag gaat, moet je dit zelf melden aan Pensio TL via het formulier "aanmelding SWT". Volgens de bepalingen van het regeerakkoord 2025 zal dit stelsel echter volledig verdwijnen.

Als je overlijdt vóór de pensioenleeftijd

Zodra Pensio TL via de kruispuntbank van sociale zekerheid melding van het overlijden ontvangt, stuurt Pensio TL automatisch een schrijven aan de begunstigden van de overledene met uitleg en een antwoordformulier. Dit formulier moet volledig ingevuld en samen met een kopie van de akte van bekendheid of de erfrechtverklaring teruggestuurd worden naar PRO PENSIO.

Jaarlijks tijdens de maand november/december informeert het pensioenfonds Pensio TL je over de stand van zaken van je aanvullend pensioen. Op die manier kan je de opbouw van je aanvullend pensioen nauwlettend opvolgen.

Tijdskrediet

Jaar na jaar wordt gesleuteld aan het systeem van het tijdskrediet en de landingsbanen. Mensen moeten kost wat kost langer aan het werk blijven maar toch worden bestaande systemen om tijdens je loopbaan een beetje de druk van de ketel te halen steeds verder afgebouwd. Het tijdskrediet zonder motief is volledig verdwenen. Wel zijn er nog een aantal mogelijkheden om een tijdskrediet met motief op te nemen, bijvoorbeeld om voor een ziek kind of familielid te zorgen, maar ook hier wordt de reglementering regelmatig aangepast zodat steeds minder werknemers recht hebben en dit aan steeds minder goede voorwaarden. Bedoeling van onze regering is ook de leeftijd van de landingsbanen steeds verder op te trekken tot ook dit stelsel waarschijnlijk volledig zal verdwijnen. Daar blijft het ACV zich sterk tegen verzetten. De uitkeringen bij tijdskrediet zijn trouwens niet bijzonder hoog. Voor veel mensen is het dan ook financieel onmogelijk om gebruik te maken van tijdskrediet.

Je vindt de reglementering van het tijdskrediet onder het hoofdstuk “Sociale wetgeving” verder in dit infoboekje. Binnen het paritair comité vervoer en logistiek zijn we er de voorbije jaren in elk geval in geslaagd om de nodige cao’s af te sluiten om wat nog overblijft van dit stelsel binnen de sector mogelijk te maken. De huidige cao’s lopen tot 30.06.2025. Het regeerakkoord van de federale regering Bart De Wever zet het hele tijdskredietstelsel echter onder druk. Het is nog wachten tot de plannen in wetteksten worden omgezet om je hierover verder te informeren.

Cao toxische gassen

CAO 13.02.2014 – KB 09.10.2014 – BS 28.11.2014

Binnen het Sociaal Fonds Transport en Logistiek werd door de sociale partners een sensibiliseringscampagne uitgewerkt om de bedrijven en werknemers extra te wijzen op het gevaar van toxische gassen in zeecontainers van buiten Europa. Soms worden gassen aan de lading toegevoegd om ze te beschermen tegen ongedierte en bederf. Die gassen kunnen uit de lading vrijkomen tijdens het transport of eens de producten uit de verpakking gehaald worden. Werknemers die de containers openen kunnen daardoor duizelig worden, hoofdpijn krijgen of last hebben van huidirritatie. Bij wie veelvuldig in contact komt met toxische gassen kan de kans op kanker en/of aantasting van het centraal zenuwstelsel zelfs toenemen. Bovendien zijn sommige schadelijke gassen soms reukloos of ruiken ze zelfs aangenaam, wat het risico nog verhoogt.

Op 13 september 2010 kwamen we met de werkgevers overeen dat de problematiek van de “toxische gassen in de containers” in de betrokken bedrijven van de sector, verplicht deel zal uitmaken van het Jaarlijks Actieplan voor Bescherming en Preventie op het Werk. Tijdens de onderhandelingen voor de jaren 2013 en 2014 werd hieraan toegevoegd dat dit preventieplan op het bedrijf ter inzage moet liggen van de vakbondssecretarissen.

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 2 periodes, 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 slaappleats 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 WEKELIJKE 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 (in 2024) 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 verblijfsadres 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 tijdskrediet 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 tijdskrediet of loopbaanvermindering, wordt de duur ervan afgetrokken van de maximumduur van het tijdskrediet. 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 tijdskrediet 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 éénuoudergezinnen 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 1/2de	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 (15 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 (aange-tekend 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.

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 vereiste voorwaarden bij je plaatselijk ACV-dienstencentrum !

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 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	3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week (in andere sectoren slechts 2 dagen)
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, PLEEGOUDERVERLOF EN PLEEGZORGVERLOF

Bij adoptie van een kind heb je recht op 7 weken verlof (indien het kind ouder is dan 3 jaar) of 9 weken (indien het kind jonger is dan 3 jaar). Als je een kind in je gezin opneemt voor langdurige pleegzorg (waarbij het dus van bij de start duidelijk is dat het voor minstens 6 maanden bij jou zal opgevangen worden), kom je in aanmerking voor minstens 9 weken pleegouderverlof in 2024 (of 10 indien er maar 1 pleegouder is).

De eerste drie dagen van deze verloven ontvang je je normale loon van je werkgever. De rest van de tijd ontvang je een uitkering van het ziekenfonds die 82% bedraagt van je begremsd brutoloon.

Het **pleegouderverlof** is niet te verwarren met het **pleegzorgverlof** van jaarlijks 6 dagen die je als pleegouder kan aanwenden om verplichtingen na te komen die het opvangen van een pleegkind met zich mee kunnen brengen (gerechtelijke zittingen, contacten met ouders of diensten voor pleegzorg, ...) Hiervoor ontvang je een uitkering van **150,17 euro** (sinds 01.02.2025) per afwezigheidsdag.

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 begremsd 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 gezins- 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.*

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

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 01.02.2025 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. **Indien je werkgever echter nalaat om zo'n derdebetalersregeling af te sluiten, zal zijn tussenkomst in je woon-werkverkeer opgetrokken worden tot 90% ! Deze bedragen vind je terug in tabel 2.**

Flex Abonnementen

Naast het halftijds-abonnement (5 heen- en terugritten 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 gebruik maken van een privé vervoermiddel om zich naar hun job te verplaatsen, hebben ten laste van de werkgever recht op een tussenkost in het woon-werkverkeer. Deze tussenkost (voorheen 60%) werd in navolging van het protocolakkoord voor de jaren 2013-2014, verhoogd met 9% en blijft tot op heden ongewijzigd. De exacte bedragen vind je terug in **tabel 3**.

Om te vermijden dat je werkgever ook een volledig maandbedrag moet betalen indien je slechts enkele dagen naar je werk gaat met je eigen voertuig, wordt een berekening van de terug te betalen kosten gemaakt op basis van een dagbedrag. Dit gebeurt door het maandbedrag voor de corresponderende afstand (tabel 2) te vermenigvuldigen met 3 en te delen door 65 (in de 5-dagenweek) of door 78 (in de 6-dagenweek). Het aldus bekomen dagbedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal effectief gewerkte dagen.

*Sinds 1 januari 2022 heb je ook recht op een specifieke **fietsvergoeding** als je gebruik maakt van je fiets om je naar het werk te verplaatsen. Deze bedraagt momenteel € 0,27 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.*

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

TABEL 1

Werkgeversbijdragen (sinds 01.02.2025) voor de verplaatsing met het openbaar vervoer (à 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	

Met een halftijds abonnement krijg je 5 heen- en teruggitten tijdens een periode van 15 dagen.

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 (sinds 01.02.2025) voor de verplaatsing met het openbaar vervoer (à 90% van de treinkaarten 2^{de} klasse)

Afstand kms	90%			
	Abonnement 1 MAAND	Abonnement 3 MAANDEN	Abonnement 12 MAANDEN	Abonnement halftijds
1	34,20	96,30	343,80	14,22
2	38,25	106,20	380,70	14,22
3	41,85	117,00	417,60	14,22
4	45,00	126,90	453,60	15,48

5	49,50	137,70	490,50	16,74
6	52,20	145,80	522,00	17,82
7	55,80	154,80	553,50	18,90
8	58,50	163,80	585,00	19,98
9	61,20	172,80	616,50	21,06
10	64,80	181,80	648,00	22,05
11	67,50	189,90	679,50	22,95
12	71,10	198,90	710,10	24,30
13	73,80	207,90	741,60	25,20
14	77,40	216,90	773,10	26,55
15	80,10	225,00	804,60	27,45
16	83,70	234,00	836,10	28,35
17	86,40	243,00	867,60	29,70
18	90,00	252,00	899,10	30,60
19	92,70	260,10	929,70	31,50
20	96,30	269,10	961,20	32,85
21	99,00	278,10	992,70	33,75
22	102,60	287,10	1024,20	35,10
23	105,30	295,20	1055,70	36,00
24	108,90	304,20	1087,20	36,90
25	111,60	313,20	1118,70	38,25
26	115,20	322,20	1149,30	39,15
27	117,90	330,30	1180,80	40,50
28	121,50	339,30	1212,30	41,40
29	124,20	348,30	1243,80	42,30
30	127,80	357,30	1275,30	43,65
31-33	132,30	371,70	1326,60	45,00
34-36	140,40	393,30	1404,00	47,70
37-39	148,50	414,90	1480,50	50,40
40-42	155,70	436,50	1557,90	53,10
43-45	163,80	458,10	1634,40	55,80
46-48	171,00	478,80	1711,80	58,50
49-51	179,10	500,40	1788,30	61,20
52-54	184,50	516,60	1843,20	63,00
55-57	189,90	531,90	1898,10	64,80
58-60	195,30	547,20	1953,00	66,60
61-65	202,50	567,00	2025,90	69,30
66-70	211,50	593,10	2117,70	72,00
71-75	220,50	618,30	2209,50	75,60
76-80	230,40	644,40	2300,40	78,30
81-85	239,40	669,60	2392,20	81,90
86-90	248,40	695,70	2483,10	84,60
91-95	257,40	720,90	2574,90	88,20
96-100	266,40	746,10	2665,80	90,90
101-105	275,40	772,20	2757,60	93,60
106-110	285,30	797,40	2848,50	97,20
111-115	294,30	823,50	2940,30	99,90
116-120	303,30	848,70	3032,10	103,50
121-125	312,30	874,80	3123,00	106,20

126-130	321,30	900,00	3214,80	109,80
131-135	330,30	926,10	3305,70	112,50
136-140	339,30	951,30	3397,50	116,10
141-145	349,20	976,50	3488,40	118,80
146-150	361,80	1012,50	3617,10	123,30
151-155	367,20	1027,80	3671,10	/
156-160	376,20	1053,90	3762,90	/
161-165	385,20	1079,10	3854,70	/
166-170	394,20	1105,20	3945,60	/
171-175	404,10	1130,40	4037,40	/
176-180	413,10	1155,60	4128,30	/
181-185	422,10	1181,70	4220,10	/
186-190	431,10	1206,90	4311,00	/
191-195	440,10	1233,00	4402,80	/
196-200	449,10	1258,20	4494,60	/

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 3

werkgeversbijdragen voor de verplaatsing met een privé-vervoermiddel (ongewijzigd)

Kms	Wekelijkse bijdrage werkgever	Dagbedrag 5- dagenweek	Dagbedrag 6- dagenweek	Maandelijke bijdrage werkgever	3-maandelijke bijdrage werkgever /	Jaarlijkse bijdrage werkgever	Werkgeversbijdrage deeltijdsen
1	5,34	0,8301	0,6917	17,99	50,14	178,76	5,89
2	5,34	0,8301	0,6917	17,99	50,14	178,76	5,89
3	5,34	0,8301	0,6917	17,99	50,14	178,76	5,89
4	5,89	0,9005	0,7504	19,51	54,50	195,11	6,87
5	6,76	1,0263	0,8552	22,24	63,22	224,54	8,07
6	7,19	1,0967	0,9139	23,76	66,49	237,62	8,72
7	7,52	1,1671	0,9726	25,29	70,85	252,88	9,37
8	7,96	1,2275	1,0229	26,60	74,12	267,05	9,81
9	8,39	1,3080	1,0900	28,34	78,48	281,22	10,25
10	8,83	1,3583	1,1319	29,43	82,84	295,39	10,68
11	9,37	1,4589	1,2158	31,61	87,20	311,74	11,23
12	9,81	1,5092	1,2577	32,70	91,56	325,91	11,55
13	10,25	1,5595	1,2996	33,79	95,92	343,35	12,10
14	10,68	1,6602	1,3835	35,97	100,28	357,52	12,43
15	11,12	1,7105	1,4254	37,06	103,55	371,69	12,86
16	11,66	1,7859	1,4883	38,70	109,00	388,04	13,19
17	12,10	1,8614	1,5512	40,33	112,27	402,21	13,63
18	12,54	1,9117	1,5931	41,42	116,63	417,47	13,95
19	13,08	2,0123	1,6769	43,60	122,08	433,82	14,39
20	13,52	2,0626	1,7188	44,69	125,35	447,99	14,82
21	13,95	2,1381	1,7817	46,33	129,71	462,16	15,15
22	14,39	2,2135	1,8446	47,96	134,07	478,51	15,59
23	14,93	2,2890	1,9075	49,60	138,43	494,86	16,02
24	15,37	2,3393	1,9494	50,69	142,79	510,12	16,35
25	15,70	2,4399	2,0333	52,87	147,15	525,38	16,68
26	16,35	2,4902	2,0752	53,96	151,51	541,73	17,33
27	16,68	2,5657	2,1381	55,59	155,87	555,90	17,66
28	17,00	2,6663	2,2219	57,77	160,23	571,16	17,99
29	17,66	2,7166	2,2638	58,86	163,50	586,42	18,31
30	17,99	2,7669	2,3058	59,95	167,86	600,59	18,64
31 - 33	18,75	2,9178	2,4315	63,22	176,58	628,93	19,40
34 - 36	20,27	3,1191	2,5992	67,58	188,57	674,71	20,93

37 - 39	21,47	3,3203	2,7669	71,94	201,65	718,31	22,13
40 - 42	22,89	3,5215	2,9346	76,30	213,64	763,00	23,54
43 - 45	24,20	3,7228	3,1023	80,66	226,72	809,87	24,85
46 - 48	25,72	3,9240	3,2700	85,02	238,71	853,47	26,05
49 - 51	26,92	4,1755	3,4796	90,47	251,79	899,25	27,80
52 - 54	27,80	4,3265	3,6054	93,74	260,51	930,86	28,89
55 - 57	28,89	4,4271	3,6892	95,92	268,14	959,20	29,98
58 - 60	29,98	4,5780	3,8150	99,19	277,95	992,99	31,07
61 - 65	31,07	4,7289	3,9408	102,46	288,85	1030,05	32,16
66 - 70	32,70	4,9805	4,1504	107,91	303,02	1082,37	34,34
71 - 75	33,79	5,2320	4,3600	113,36	317,19	1131,42	36,52
76 - 80	35,97	5,4332	4,5277	117,72	330,27	1180,47	37,61
81 - 85	37,06	5,6848	4,7373	123,17	345,53	1232,79	39,79
86 - 90	38,70	5,9363	4,9469	128,62	359,70	1282,93	41,42
91 - 95	40,33	6,1375	5,1146	132,98	373,87	1336,34	43,06
96 - 100	41,42	6,3891	5,3242	138,43	386,95	1383,21	45,24
101 - 105	43,06	6,6406	5,5338	143,88	402,21	1435,53	46,87
106 - 110	44,69	6,8922	5,7435	149,33	416,38	1487,85	47,96
111 - 115	46,33	7,0934	5,9112	153,69	430,55	1536,90	49,60
116 - 120	47,96	7,3449	6,1208	159,14	445,81	1593,58	51,23
121 - 125	49,05	7,5462	6,2885	163,50	459,98	1640,45	53,41
126 - 130	50,69	7,7977	6,4981	168,95	474,15	1691,68	54,50
131 - 135	52,32	8,0492	6,7077	174,40	488,32	1745,09	56,68
136 - 140	53,41	8,3008	6,9173	179,85	502,49	1793,05	56,68
141 - 145	55,59	8,5020	7,0850	184,21	515,57	1841,01	58,86
146 - 150	57,77	8,8038	7,3365	190,75	535,19	1911,86	61,04
151 - 155	57,77	8,9548	7,4623	194,02	542,82	1941,29	-
156 - 160	59,95	9,1560	7,6300	198,38	556,99	1989,25	-
161 - 165	61,04	9,4075	7,8396	203,83	571,16	2037,21	-
166 - 170	62,13	9,6088	8,0073	208,19	584,24	2086,26	-
171 - 175	64,31	9,8603	8,2169	213,64	597,32	2134,22	-
176 - 180	65,40	10,1118	8,4265	219,09	611,49	2182,18	-
181 - 185	67,58	10,2628	8,5523	222,36	624,57	2231,23	-
186 - 190	68,67	10,5143	8,7619	227,81	637,65	2279,19	-
191 - 195	69,76	10,7658	8,9715	233,26	651,82	2327,15	-
196 - ...	71,94	10,9671	9,1392	237,62	664,90	2376,20	-

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 !

Opzegtermijnen voor nieuwe 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
	Algemeen
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!!!
------------------	--

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.

Specifieke ontslaggevallen

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.

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

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 bedrijfstoelag ten laste van de werkgever na de periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding

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.

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)

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 max 1 maand : 3 dagen opzeg	Contract 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 is echter 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, voorzagt 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.

Je bent ontslagen en hebt 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).

Je bent ontslagen en hebt 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.

Je bent jonger dan 45 jaar en hebt een opzegtermijn 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 !

AANVULLENDE VERGOEDING TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Sinds 1 januari 2012 heb je naast je werkloosheidsuitkering, uitbetaald door de RVA, ook recht op een supplement van **2 euro**, uitbetaald door de werkgever, in geval van :

- tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen
- tijdelijke werkloosheid slecht weer
- tijdelijke werkloosheid technische storing

Sinds 1 januari 2024 krijg je in daar bovenop nog een bijkomende toeslag van 5 euro voor elke dag die gedekt wordt door een tijdelijke werkloosheidsuitkering (behalve omwille van overmacht)! Het betrokken bedrag is verschuldigd :

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

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 %.

Ondernemingen die te vaak beroep doen op tijdelijke werkloosheid om **economische redenen**, moeten een extra patronale bijdrage betalen aan de RSZ. Op die manier wil men werkgevers “responsabiliseren”. Deze patronale bijdrage wordt aangerekend vanaf het moment dat een werkgever zijn arbeiders meer dan 110 dagen tijdelijke werkloos heeft gesteld. De omvang van het bedrag stijgt in verhouding tot het aantal dagen tijdelijke werkloosheid.

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

De aanvullende vergoeding die je ontvangt bovenop de werkloosheidsuitkering wordt betaald door je werkgever, maar via onze sectorale cao betreffende het SWT, hebben we bedongen dat hij het bedrag kan terugvorderen van het Sociaal Fonds Transport en Logistiek. Je werkgever is dan enkel nog verplicht een patronale RSZ-bijdrage op het SWT te betalen ! Het bedrag van die bijdrage is afhankelijk van o.m. je leeftijd en kan ook anders zijn al naargelang het stelsel van SWT dat voor jou van toepassing is (normaal stelsel, bedrijf erkend als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden, ...)

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>
2015	40	31
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 (= klikstelsel).

AFWIJKENDE STELSLS 2024

Een aantal NAR-cao's hebben nog bijzondere stelsels SWT vanaf een lagere leeftijd verlengd.

Stelsel	Leeftijd	Loopbaan m/v/x	Andere bepalingen	Vrijstelling aangep. beschikbaarheid vf
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 arbeidsregelingen* → 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 arbeidsregelingen* → 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 als werknemer met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk te wijten zijn aan je beroep • of als werknemer die professioneel blootgesteld geweest is aan asbest of vezelcement voor 1993 (gedurende min. 2 jaar)	Geen aangepaste beschikbaarheid
Ondernemingen in moeilijkheden /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 minimumprestaties 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 bedrijfstoelage

De bedrijfstoelage wordt in het goederenvervoer en de logistiek als volgt berekend:

- het bruto bedrag van de bedrijfstoelage is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto referentemaandloon en de werkloosheidsuitkering
- het netto referentemaandloon is gelijk aan het bruto referentemaandloon, begrensd tot **4.948,01 euro** (cao 17 van de NAR)
 - min RSZ- werknemersbijdragen (13,07 % op de brutolonen aan 100%)
 - plus de werkbonus
 - min de bedrijfsvoorheffing
 - plus korting(en) bedrijfsvoorheffing (alleenstaande, kind(eren) ten laste ...)
- het bruto referentemaandloon wordt berekend in functie van het referentedagloon
- Het bruto referentedagloon wordt bekomen door het brutoloon onderhevig aan de RSZ-bijdragen van de effectief gepresteerde dagen van de laatste 12 maanden voorafgaand aan de maand waarin het SWT aanvangt, te delen door het aantal effectief gepresteerde dagen in deze periode,

Het bruto referentedagloon wordt in het vijfdagenstelsel vermenigvuldigd met 65/3 en in het zesdagenstelsel met 78/3. Het resultaat is het bruto referentemaandloon.

Het bruto referentemaandloon (begrensd zoals hierboven bepaald) wordt verminderd met de persoonlijke RSZ-bijdragen berekend op het bruto loon aan 100 % en de normale bedrijfsvoorheffing. Het netto referentemaandloon dat zo berekend wordt, wordt op de euro naar boven afgerond.

- In geval de werknemer gedurende heel de periode van 12 maanden voorafgaand aan de effectieve uitdienstdatum arbeidsongeschikt was, wordt het bruto referentedagloon berekend door het brutobedrag van de verbrekingsvergoeding te delen door het overeenstemmende aantal dagen
- In geval van onvolledig gewerkte dagen bij deeltijds tijdskrediet of deeltijdse tewerkstelling (maar gelijkgesteld met voltijdse tewerkstelling voor de werkloosheid) is het bruto referentedagloon gelijk aan de som van alle bruto loonelementen gedeeld door het resultaat van volgende bewerking :

$$\frac{\text{Aantal effectieve arbeidsdagen}}{\text{Aantal arbeidsdagen per week}} \times (\text{tewerkstellingsbreuk} \times \text{aantal dagen van het dagenstelsel})$$

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

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

ACV-TRANSCOM NATIONAAL

Galerij Agora – Grasmarkt 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

- Secretarissen : 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)

