

# NIEUWSFLASH!



102019

## Woordje van de Nationaal Secretaris

Het is ons gelukt! We zijn er opnieuw in geslaagd om een goed sectoraal akkoord af te sluiten met de werkgevers van de tabaksindustrie. In deze nieuwsflash leggen we uit wat er in het akkoord staat en wat er voor jou als werknemer verandert. Veel leesplezier!

Bart Vannetelbosch



## INHOUD

|                                                        |     |
|--------------------------------------------------------|-----|
| Werkbaar werk                                          | 2-3 |
| Syndicale premie voor werknemers in SWT (brugpensioen) | 3   |
| Verhoging koopkracht                                   | 4   |
| Tweede pensioenpijler                                  | 4   |
| Afscheidspremie                                        | 4   |

## Wat verandert er in 2019-2020?

- ✓ Uurlonen: **+0,20 euro**
- ✓ Verhoging vergoeding **bestaanszekerheid** bij tijdelijke werkloosheid
- ✓ Verbetering van het **anciënniteitsverlof** en van het **leeftijdsverlof**
- ✓ Verlenging akkoorden **tijds krediet, landingsbaan en SWT** (brugpensioen)
- ✓ Verhoging werkgeversbijdrage tweede pijler
- ✓ Verbetering **syndicale premie** bij SWT



Neem een kijkje op onze website :  
[WWW.ACVOEDING-DIENSTEN.BE](http://WWW.ACVOEDING-DIENSTEN.BE)



Volg ons ook  
op Facebook:

[WWW.FACEBOOK.COM/ACVOEDINGENDIENSTEN](http://WWW.FACEBOOK.COM/ACVOEDINGENDIENSTEN)



De regering Michel heeft beslist dat we met zijn allen langer moeten werken.

Om het werk voor de oudere werknemers toch een beetje te verlichten, werden volgende afspraken gemaakt met de werkgevers uit de tabaksindustrie.

## 1. LEEFTIJDVERLOF

Voor de periode 2017-2018 kregen alle werknemers vanaf het kalenderjaar waarin ze de leeftijd van **58 jaar** bereikten, jaarlijks recht op **1 dag extra verlof**. Deze maatregel wordt verlengd voor **2019**.

**Vanaf 1 januari 2020** wordt het leeftijdsverlof uitgebreid:

- De leeftijd wordt verlaagd en je hebt jaarlijks recht op **1 dag extra verlof** vanaf het kalenderjaar waarin je de leeftijd van **55 jaar** bereikt.
- Het aantal extra verlofdagen wordt verhoogd naar **2** vanaf het kalenderjaar waarin je de leeftijd van **60 jaar** bereikt.

Deze dag(en) word(t)en vastgesteld in verhouding tot het aantal uren dat je per week werkt. Wie voltijds werkt, heeft recht op een volle kalenderdag. Wie halftijds werkt heeft recht op een halve kalenderdag. Het leeftijdsverlof vanaf 55 jaar en dat vanaf 60 jaar zijn niet cumuleerbaar. Je hebt bijgevolg geen recht op 3 dagen extra verlof vanaf 60 jaar, maar slechts op 2 dagen. Bestaat er in jouw onderneming reeds zo'n extra verlof, dan kom(t)en deze dag(en) leeftijdsverlof er wel bovenop.

## 2. ANCIËNNITEITSVERLOF

Op basis van anciënniteit heb je recht op een aantal bijkomende verlofdagen. Waar vroeger werd gekeken naar de anciënniteit in het bedrijf, geldt vanaf 1 januari 2020 de **anciënniteit in de sector**. Ook de sectorale anciënniteit die je hebt opgebouwd vóór 1 januari 2020 telt mee.

### Voorbeeld:

Je hebt 4 jaar en 6 maand gewerkt bij tabaksbedrijf A. Nadien ben je aan de slag gegaan bij tabaksbedrijf B waar je nog steeds werkt en op 1 oktober 2019 reeds een anciënniteit hebt opgebouwd van 8 jaar en 9 maanden. Volgens de oude regeling heb je slechts recht op 2 dagen anciënniteitsverlof op basis van je tewerkstelling bij tabaksbedrijf B (tussen 8 en 11 jaar). Vanaf 1 januari 2020 mag je ook je tewerkstelling bij tabaksbedrijf A meetellen. Zo kom je aan meer dan 13 jaar tewerkstelling in de sector en heb je dus recht op 3 dagen anciënniteitsverlof.

**Let op: de bewijslast** ligt bij de werknemer. Dit betekent dat je zelf je werkgever moet aantonen dat je nog elders in de tabakssector hebt gewerkt. Dit kan je bijvoorbeeld doen aan de hand van loonfiches of van je individuele jaarrekening.

| Anciënniteit  | Anciënniteitsverlof |
|---------------|---------------------|
| 4-7 jaar      | 1 dag               |
| 8-11 jaar     | 2 dagen             |
| 12-15 jaar    | 3 dagen             |
| 16-19 jaar    | 4 dagen             |
| 20-23 jaar    | 5 dagen             |
| 24-27 jaar    | 6 dagen             |
| 28-31 jaar    | 7 dagen             |
| 32-35 jaar    | 8 dagen             |
| 36-38 jaar    | 9 dagen             |
| Vanaf 39 jaar | 10 dagen            |

### 3. VERLENGING AKKOORDEN TIJDSKREDIET EN LANDINGSBAAN

De wettelijke mogelijkheden inzake tijdskrediet en landingsbaan werden maximaal verlengd voor de sector van de tabak. Dit betekent dat je tot maximaal 36 maanden **tijdskrediet** kan opnemen tijdens je loopbaan omwille van het motief opleiding en tot maximaal 51 maanden tijdskrediet omwille van een zorgmotief.

Voor wie in **landingsbaan** wenst te gaan en aan de loopbaanvoorwaarden voldoet, is er de mogelijkheid om dit te doen vanaf de leeftijd van **50 jaar**. In dit geval is er geen recht op een uitkering van de RVA!

Wil je in landingsbaan gaan met recht op een uitkering dan zijn er twee mogelijkheden:

- Wie aan de loopbaanvoorwaarden voldoet en een vermindering van de arbeidsprestaties met **een vijfde** wenst, kan dit vanaf de leeftijd van **55 jaar**.
- Wie aan de loopbaanvoorwaarden voldoet en een landingsbaan aanvraagt om tot een **halftijdse betrekking** te komen, kan dit pas vanaf de leeftijd van **57 jaar**.

Normaal wordt de opzeggingsvergoeding van een werknemer die in landingsbaan was, berekend op het loon dat wordt verdiend op het moment van het ontslag. Niet in de sector van de tabaksindustrie waar de opzeggingsvergoeding wordt berekend op basis van de volledige loopbaan. Schrik voor een lagere opzeggingsvergoeding mag dus nauwelijks nog meespelen bij de keuze om al of niet in landingsbaan te gaan.

#### Een voorbeeld om dit te verduidelijken:

Wie 12 jaar heeft gewerkt bij dezelfde werkgever, waarvan 10 jaar voltijds en daarop aansluitend 2 jaar halftijds in het kader van een landingsbaan, heeft volgens de wettelijke regeling recht op een opzeggingsvergoeding die volledig berekend wordt op basis van het halftijdse loon. Volgens de nieuwe sectorale regeling wordt 10/12 van de opzeggingsvergoeding berekend op het voltijdse loon en 2/12 op het halftijdse loon.

### 4. VERLENGING AKKOORDEN SWT (BRUGPENSIOEN)

- Wie de leeftijd van **62 jaar** heeft bereikt en een **beroepsloopbaan** als loontrekkende heeft **van 40 jaar**, kan nog tot 31/12/2020 in SWT gaan. Voor vrouwen is de leeftijdsvoorwaarde iets lager. In 2019 moet je 35 jaar in loondienst hebben gewerkt. In 2020 wordt dit 36 jaar.
- Wie een **lange loopbaan** heeft van 40 jaar als loontrekkende en de leeftijd van 59 jaar bereikt uiterlijk op 30/06/2021 kan in SWT gaan.
- Voor wie in een **zwaar beroep** heeft gewerkt, zijn er 2 stelsels SWT: in het ene moet men een beroepsloopbaan als loontrekkende hebben van 33 jaar, in het ander een beroepsloopbaan van 35 jaar. De minimale leeftijd is ook hier 59 jaar op het einde van de arbeidsovereenkomst.
- Wie erkend is als **mindervalide** of als werknemer met ernstige **lichamelijke problemen** kan tot 31/12/2020 in SWT gaan indien de leeftijd van 58 jaar is bereikt en er een beroepsloopbaan als loontrekkende is van 35 jaar.

## Syndicale premie voor werknemers in SWT (brugpensioen)

De syndicale premie voor wie voltijds aan het werk is, werd vorig jaar verhoogd en bedraagt op dit moment 145 euro. Dit is het maximumbedrag dat wettelijk is toegelaten.

Voor werknemers in SWT is er sedert lang geen aanpassing gebeurd.

Daarom werd onderhandeld om dit volgens een stappenplan te verhogen:

- Voor het refertejaar 2019, uitbetaald in 2020:  
**60 euro**
- Voor het refertejaar 2020, uitbetaald in 2021:  
**90 euro**
- Voor het refertejaar 2021, uitbetaald in 2022:  
**90 euro**
- Vanaf het refertejaar 2022, uitbetaald in 2023 en volgende:  
**110 euro**



Wil je meer informatie rond de bijkomende voorwaarden voor tijdskrediet of landingsbaan? Of rond de diverse stelsels van SWT en de verplichting tot beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt? Wend je tot jouw plaatselijk ACV-Dienstencentrum of neem een kijkje op [www.rva.be](http://www.rva.be).



## Tweede pensioenpijler

Jouw werkgever heeft op jouw naam een aanvullend pensioen of groepsverzekering afgesloten. Elk jaar stort hij hiervoor een bepaald bedrag. Tot voor kort bedroeg dit minimaal 625 euro bij een voltijdse tewerkstelling gedurende het ganse kalenderjaar. Vanaf 1 januari 2019 wordt dit **minimumbedrag** opgetrokken tot **750 euro**. Voor wie deeltijds werkt, is het bedrag in verhouding tot het aantal uren tewerkstelling. Ook voor wie geen volledig jaar werkt, is het bedrag in verhouding tot het aantal dagen tewerkstelling.

Dit is een minimale regeling voor de sector. Wanneer er in jouw bedrijf een andere en gunstigere regeling bestaat, dan is deze van kracht.

Wat je tot op heden hebt bijeen gespaard in dit aanvullend pensioen of groepsverzekering, kan je zelf raadplegen op [www.mypension.be](http://www.mypension.be). Je dient wel over een kaartlezer te beschikken en de pin-code van jouw identiteitskaart te kennen.

## Afscheidspremie

Wie uit dienst gaat, krijgt op basis van zijn anciënniteit in het bedrijf een afscheidspremie. Per volledig dienstjaar is er recht op 25 dagen premie, met een maximum van 625 dagen premie (= 25 jaar anciënniteit). Het dagbedrag van de premie is gekoppeld aan het dagbedrag bestaanszekerheid bij tijdelijke werkloosheid. Dit betekent dat het dank zij de voorbije onderhandelingen verhoogd is.

Op 1 juli 2019 zijn de bedragen:

- **Rook-, pruim- en snuiftabak:** één uurloon categorie 3 ploegenarbeid = 15,8410 euro
- **Sigaren en cigarillo's:** één uurloon categorie 6 ploegenarbeid = 17,6405 euro

## Verhoging koopkracht

### VERHOOGING VAN DE UURLONEN

De effectief betaalde uurlonen en de minimumuurlonen verhogen zowel voor de sigaren/cigarillo's, als voor de rook-, pruim- en snuiftabak met 0,20 euro. Dit gebeurt niet vanaf 1 juli 2019, maar met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2019 zodat je een correctie moet krijgen van de reeds betaalde lonen voor januari tot en met juni 2019. De verhoging met 0,20 euro komt bovenop de indexering die driemaandelijks gebeurt in de tabaksindustrie.

De **minimumlonen** bedragen **vanaf 1 juli 2019:**



ROOK-, PRUIM- EN SNUIFTABAK

|             | Geen ploegenarbeid | Ploegenarbeid | Nachtarbeid |
|-------------|--------------------|---------------|-------------|
| Categorie 1 | € 13,2260          | € 14,9495     | € 15,6675   |
| Categorie 2 | € 13,8240          | € 15,6255     | € 16,3760   |
| Categorie 3 | € 14,0150          | € 15,8410     | € 16,6020   |



SIGAREN / CIGARILLO'S

|             | Geen ploegenarbeid | Ploegenarbeid | Nachtarbeid |
|-------------|--------------------|---------------|-------------|
| Categorie 1 | € 14,2740          | € 16,1340     | € 16,9090   |
| Categorie 2 | € 14,3150          | € 16,1800     | € 16,9575   |
| Categorie 3 | € 14,3645          | € 16,2360     | € 17,0160   |
| Categorie 4 | € 14,9890          | € 16,9420     | € 17,7560   |
| Categorie 5 | € 15,3355          | € 17,3335     | € 18,1665   |
| Categorie 6 | € 15,6070          | € 17,6405     | € 18,4880   |

### VERHOOGING VAN DE BESTAANSZEKERHEIDVERGOEDING BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Sedert 2016 is het niet langer het sociaal fonds dat een aanvullende vergoeding betaalt bij tijdelijke werkloosheid, maar de werkgever zelf. Het bedrag van deze aanvullende vergoeding evolueert mee met de lonen zodat loonsverhogingen en indexeringen worden verrekend. In de voorbije onderhandelingen konden we bovendien bekomen dat we ons vanaf 1 januari 2019 niet langer baseren op het uurloon van de hoogste looncategorie van de dagwerknemers, maar op dat van de ploegenarbeid.

Op 1 juli 2019 bedraagt deze vergoeding per dag tijdelijke werkloosheid:

- Rook-, pruim- en snuiftabak: één minimumuurloon categorie 3 ploegenarbeid = 15,8410 euro
- Sigaren en cigarillo's: één minimumuurloon categorie 5 ploegenarbeid = 17,6405 euro