

GIDS

DRUKKERIJEN EN GRAFISCHE KUNSTBEDRIJVEN

PC 130.01 ARBEIDERS
PC 200 BEDIENDEN





COLOFON

Redactie: Tijds Hostyn

Vormgeving: Wendy Baert

Verantwoordelijke uitgever: Tijds Hostyn

Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen

www.acv-puls.be



ARBEIDERS | PSC 130.01

Inhoudstafel

1. Minimumuurlonen	p. 3
2. Indeling van functies en loonvoorwaarden	p. 4
3. Maaltijdcheque	p. 4
4. Dagploeg	p. 5
5. Ploegenpremies	p. 5
6. Overurentoeslag	p. 5
7. Arbeidsduur	p. 6
8. Eindejaarspremie	p. 6
9. Klein verlet	p. 7
10. Opzegtermijnen	p. 7
11. Feestdagen	p. 8
12. Anciënniteitsverlof	p. 8
13. Extralegale vakantiedag	p. 9
14. Vorming	p. 9
15. Syndicale premie	p. 9
16. Tijdelijke werkloosheid	p. 10
17. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoesla (brugpensioen)	p. 12
18. Tijdskrediet & landingsbaan	p. 13
19. Aanvullend pensioen	p. 14
20. Sluitingsvergoeding	p. 15
21. Vervoerskosten	p. 16

Zie pagina 19 voor loon- en arbeidsvoorwaarden bedienden PSC 200.

1. Minimumuurlonen (regime 37 urenweek)

De bedragen voorzien in onderstaande tabel vertegenwoordigen het minimum voor een wekelijkse arbeidsduur van 37 uur.

In de sector spreken we eigenlijk over weeklonen, voor het praktische gemak zetten wij deze ook om in uurlonen.

Geldig sinds 1 februari 2020.

cat.	week loon	uur loon	toeslag nacht-ploeg	cat.	week loon	uur loon	toeslag nacht-ploeg
I	€ 477,014	€ 12,8922	€ 8,9902	XI	€ 612,237	€ 16,5469	€ 12,3343
II	€ 500,777	€ 13,5345	€ 9,5774	XII	€ 618,218	€ 16,7085	€ 12,4823
III	€ 530,490	€ 14,3375	€ 10,3120	XIII	€ 634,540	€ 17,1497	€ 12,8867
IV	€ 539,426	€ 14,5790	€ 10,5337	XIV	€ 649,443	€ 17,5525	€ 13,2546
V	€ 560,233	€ 15,1414	€ 11,0472	XV	€ 664,269	€ 17,9532	€ 13,6218
VI	€ 567,664	€ 15,3422	€ 11,2320	XVI	€ 679,222	€ 18,3573	€ 13,9917
VII	€ 575,095	€ 15,5431	€ 11,4155	XVII	€ 694,005	€ 18,7568	€ 14,3570
VIII	€ 582,471	€ 15,7424	€ 11,5985	XVIII	€ 716,327	€ 19,3601	€ 14,9092
IX	€ 589,947	€ 15,9445	€ 11,7829	XIX	€ 738,620	€ 19,9627	€ 15,4605
X	€ 604,849	€ 16,3472	€ 12,1517	XX	€ 768,344	€ 20,7660	€ 16,1958

Deze weeklonen worden geïndexeerd met 2% van zodra de spilindex van 109,01 wordt overschreden.

2. Indeling van functies en loonvoorwaarden

De loonvoorwaarden en beroepsclassificatie werden vastgelegd in de cao van 14 mei 1980.

- Voorbereiding - zetten
- Lichtdruk
- Clicherie - galvanoplastie
- Vervaardigen van polymeerplaten
- Graveren
- Fotogravure
- Hoogdruk
- Vlakdruk offset
- Diepdruk
- Zeefdruk
- Binderij - brocheerderij
- Gemeenschappelijke functies



De integrale tekst van de loonovereenkomst van 14 mei 1980 is op eenvoudige vraag verkrijgbaar bij ACV Puls.

3. Maaltijdcheque

Vanaf 1 oktober 2019 steeg de (sectorale) maaltijdcheque met € 0,50, waardoor de nominale waarde van de maaltijdcheque minimaal € 3,75 bedraagt. De maaltijdcheque bestaat uit een persoonlijk aandeel van € 1,09 en een aandeel van de werkgever van € 2,66.

Bereikt de maaltijdcheque in jouw onderneming door deze verhoging de maximale waarde (€ 8), dan moet de werkgever het resterende bedrag van zijn bijdrage omzetten in een gelijkwaardig netto voordeel.

4. Dagploeg

De uren van een normale dagploeg liggen tussen 6 uur en 20 uur. Voor prestaties, die eindigen na 20 uur of na 22 uur zijn extra toeslagen voorzien (25% en 50%).

5. Ploegenpremie

2 ploegen

Toeslag van 15 % op het individuele weekloon.

Nachtarbeid in 3 ploegen

Een forfaitaire toeslag per uur, boven op het normale uurloon.
(zie loontabel)

6. Overurentoeslag

Bij overwerk moet er een toeslag betaald worden van 50% bovenop het gewone loon. Dit loopt op tot 100% bij overwerk op zon- en feestdagen. Alle premies en toeslagen moeten opgenomen worden in het loon voor de berekening van de toeslag.

Bij het presteren van minstens 2 niet voorziene overuren per dag, heb je recht op een maaltijdvergoeding (≠ maaltijdcheque) van € 4,62. Dit bedrag wordt om de 2 jaar aangepast aan de gezondheidsindex.

7. Arbeidsduur

Arbeidsduur: 37 uur per week.

De modaliteiten worden afgesproken op ondernemingsvlak.

8. Eindejaarspremie

Referteperiode?

De referteperiode loopt van 1 januari tot en met 31 december.

Bedrag?

$$\frac{173 \times \text{werkelijk uurloon} \times \text{aantal uren per week}}{40}$$

Dit op het effectieve basisloon, ploegenpremie niet inbegrepen.

Datum van betaling?

De eindejaarspremie wordt betaald op 15 december (of op de dichtst bijgelegen werkdag).

Worden gelijkgesteld?

- Jaarlijkse vakantiedagen;
- 10 wettelijke en 2 bijkomende feestdagen (of hun vervangingsdagen);
- Eerste 12 maand arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval of beroepsziekte die aanleiding geeft tot vergoeding;
- Max. 50 werkdagen ziekte, ongeval of bevallingrust; bij een ziekte die loopt over meer dan een jaar, zijn enkel de eerste 50 dagen gelijkgesteld;

- Max. 10 dagen klein verlet;
- Dagen van betaald educatief verlof/Vlaams Opleidingsverlof;
- Max. 50 dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen. In geval van gedeeltelijke werkloosheid of terugroeping, worden alle dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen gelijkgesteld, zonder beperking;
- Periode gedekt door verbrekingsvergoeding/opzegtermijn in het geval dat de werkgever de arbeidsovereenkomst verbreekt of opzegt.

9. Klein verlet

Werknemers hebben het recht afwezig te zijn met behoud van loon, ter gelegenheid van familiale gebeurtenissen of voor het vervullen van burgerlijke verplichtingen. De regeling in PSC 130.01 is iets gunstiger dan het algemeen wettelijke. Voor de volledige lijst van dagen klein verlet, contacteer je best ACV Puls of jouw vakbondsafgevaardigde.

10. Opzegtermijnen

De ontslagregeling ziet er sinds 1 januari 2014 volledig anders uit. De nieuwe regeling geldt voor alle werknemers, ongeacht hun statuut, zowel voor de lopende als voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten.

Wil je je opzegtermijn berekenen? Neem dan contact met ons op of surf naar <https://www.hetacv.be/acv-puls>. Via onze website kan je heel eenvoudig zelf jouw opzeg berekenen (zie tools).

11. Feestdagen

De 10 wettelijke feestdagen worden aangevuld met 2 bijkomende sectorale feestdagen. Eén te kiezen door de werkgever en één in gemeenschappelijk overleg.

12. Anciënniteitsverlof

Elke werknemer met een zekere anciënniteit in de onderneming, heeft jaarlijks recht op betaald anciënniteitsverlof:

- Na 10 jaar anciënniteit 1 dag betaald anciënniteitsverlof;
- Na 20 jaar anciënniteit 2 dagen betaald anciënniteitsverlof;
- Na 25 jaar anciënniteit 3 dagen betaald anciënniteitsverlof.

De betaling gebeurt op basis van de werkelijk te presteren uren op deze verlofdag met een maximum van 8 uur aan het normaal uurloon, exclusief ploegenpremie.

Sinds 1 januari 2014 hebben werknemers van 55 jaar en ouder met 2 jaar ononderbroken ondernemingsanciënniteit recht op 1 vervroegde anciënniteitsverlofdag.

Vanaf het moment dat je 55 jaar of ouder bent en 2 jaar ononderbroken ondernemingsanciënniteit hebt, kan je deze dag dus vervroegd opnemen. Deze dag is niet cumuleerbaar met de huidige regeling (in totaal max. 3 anciënniteitsdagen).

13. Extralegale vakantiedag

Nieuw vanaf 1 januari 2020: een extralegale vakantiedag

De arbeider die in dienst is op 1 januari van het kalenderjaar in kwestie heeft recht op 1 extralegale vakantiedag.

De deeltijdse arbeider heeft recht op de vakantiedag pro rata zijn tewerkstellingsbreuk. De extralegale dag wordt opgenomen onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantie. Deze dag kan niet overgedragen worden naar het volgende kalenderjaar.

De werkgever betaalt deze vakantiedag volgens het barema-
uurloon aan 100 % (exclusief ploegenpremies of andere toeslagen).

14. Vorming

Er is een individueel recht op 1 dag beroepsopleiding per jaar op niveau van elke onderneming, met mogelijkheid om dit collectief te maken onder bepaalde voorwaarden.

In de ondernemingen vanaf 20 arbeiders is er vanaf 2020 een recht op 1 extra opleidingsdag per voltijdsequivalent. De opleidingsdag kan in de onderneming geglobaliseerd worden.

15. Syndicale premie

De syndicale premie bedraagt:

- Je bent actief: € 135 of € 11,25 per maand;
- Je geniet van SWT of je bent werkloos en ouder dan 50 jaar: € 85,20 of € 7,10 per maand;
- Je bent volledig werkloos en jonger dan 50 jaar: € 66 of € 5,50 per maand t.e.m. het 2^e jaar volledige werkloosheid.

De uitbetaling wordt jaarlijks vastgelegd half januari.

16. Tijdelijke werkloosheid wegens gebrek aan werk

Bij gebrek aan werk wegens economische redenen mag de uitvoering van je arbeidsovereenkomst geschorst worden en kan je tijdelijk werkloos worden.

De werkgever moet je schriftelijk op de hoogte brengen van het werkloosheidssysteem dat toegepast wordt en dit ten laatste op de woensdag van de week die aan de volledige of gedeeltelijke schorsing voorafgaat (dat kan ook door aanplakking in het bedrijf). Je krijgt daarna een individuele bevestiging op de vrijdag die aan de periode van tijdelijke werkloosheid vooraf gaat.

Hierin staan volgende zaken vermeld:

- het werkloosheidssysteem,
- de maximumduur van de tijdelijke werkloosheid,
- de begin- en einddatum van de tijdelijke werkloosheid,
- de dagen waarop je werkloos zal zijn.

Het totaal van de vergoedingen, inclusief de werkloosheidsvergoeding, is begrensd op het netto dagloon.

SYSTEEM 1 – algemeen principe

De werkloosheidsperiode gaat steeds in op de eerste werkdag van de week en loopt over een ononderbroken periode van één of maximum 2 volledige weken. Hierna moet je minstens één week werken.

Voor de eerste 40 dagen tijdelijke werkloosheid van het jaar, krijg je een dagelijkse vergoeding van € 5,33.

SYSTEEM 2 – terugroeping

Je kan 2 maal per kwartaal teruggeroepen worden in de loop van een week werkloosheid.

Je werkgever moet dan enkel loon betalen voor de werkelijk gepresteerde dagen tijdens deze week, dit op voorwaarde dat hij jou werkzekerheid biedt tot het einde van de week.

Je krijgt een vergoeding voor de dagen tijdelijke werkloosheid van 1 bruto uurloon (inclusief eventuele ploegenpremies) + € 6,57.

SYSTEEM 3 – gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid

Je kan tijdelijk werkloos worden gesteld gedurende 1 tot 5 dagen in een periode van maximum 2 weken. De derde week moet een normale (volledige) werkweek zijn.

Dit op voorwaarde dat de dagen tijdelijke werkloosheid de twee wekelijkse rustdagen (dus zaterdag – zondag of zondag – maandag waar dit van toepassing is) voorafgaan of volgen.

Voorbeeld

De eerste week word je werkloos gesteld op maandag, donderdag en vrijdag en in de tweede week op donderdag en vrijdag. Je krijgt voor elke werkloosheidsdag in deze week een vergoeding van 1 bruto uurloon (inclusief eventuele ploegenpremies) + € 6,57.

De systemen staan los van elkaar en combinaties zijn uitgesloten.

17. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Volgende stelsels SWT zijn van toepassing:

- SWT vanaf 62 jaar (vanaf 01/01/2019 tot 31/12/2020):
 - Mannen: 40 jaar loopbaan;
 - Vrouwen: 35 jaar loopbaan in 2019, 36 jaar loopbaan 2020
SWT vanaf 59 jaar en 40 jaar loopbaan
(vanaf 01/01/2019 tot 30/06/2021);
- SWT vanaf 59 jaar, 33 jaar loopbaan en voldoen aan één van de volgende twee voorwaarden (vanaf 01/01/2019 tot 30/06/2021):
 - 20 jaar nachtarbeid;
 - Zwaar beroep
(5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar);
- SWT vanaf 59 jaar, 35 jaar loopbaan en voldoen aan de volgende voorwaarde (vanaf 01/01/2019 tot 30/06/2021):
 - gewerkt hebben in een zwaar beroep
(5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar).

Voor werknemers van 50 jaar en ouder, die genieten van een regime van tijdskrediet of loopbaanvermindering en landingsbanen, wordt het reële loon aan 100% in aanmerking genomen bij de berekening van het SWT.

De bedrijfstoeslag SWT blijft ten laste van de werkgever ook wanneer een activiteit als loontrekkende of zelfstandige hernomen wordt, dit mits voldaan wordt aan bepaalde voorwaarden.

18. Tijdskrediet & landingsbaan

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen het recht op tijdskrediet en het recht op een onderbrekingsuitkering toegekend door de RVA.

Je kan gebruik maken van volgende stelsels tijdskrediet:

- Met motief (zorg of opleiding);
- In het eindeloopbaanstelsel (landingsbaan).

Het recht op onderbrekingsuitkering ziet er als volgt uit:

- Uitkering bij tijdskrediet met motief;
- Uitkering bij tijdskrediet eindeloopbaan (landingsbaan) vanaf 60 jaar. Heb je 35 jaar loopbaan of heb je in een zwaar beroep gewerkt (5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar) of met nachtarbeid (min.20 jaar) of is je onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, dan krijg je een uitkering vanaf 57 jaar bij een halftijdse landingsbaan (tot 31/12/2020).

Op sectorvlak werd het mogelijk gemaakt om in landingsbaan te gaan op 50 jaar en je arbeidsprestaties met 1/5^e te verminderen als je 28 jaar beroepsloopbaan hebt, waarvan 10 jaar ononderbroken tewerkstelling in de onderneming. Dit is nog steeds mogelijk, maar je zal geen onderbrekingsuitkering krijgen.

De wetgeving rond tijdskrediet en landingsbanen is complex en wijzigt snel. Indien je geïnteresseerd bent om gebruik te maken van één van deze systemen, neem dan zeker eerst contact op met ons!

19. Aanvullend pensioen



APK - voor prestaties vóór 1/1/2007

Krijg je als werknemer een gezinspensioen, dan kan je genieten van een aanvullend pensioen van maximaal € 355,76 per jaar voor een volledige beroepsloopbaan van 40 jaar, mits je voldoet aan een aantal voorwaarden (o.a. grafische beroepsloopbaan van minstens 10 jaar).

Krijg je een pensioen als alleenstaande, dan is dit bedrag maximaal € 266,82 per jaar.

Wettelijke beschikkingen m.b.t. de Wet op Aanvullende Pensioenen staan ons niet meer toe om met dit systeem verder te gaan. Het systeem stopte op 31 december 2006, maar alle verworven rechten bleven behouden.

F2PL (Fonds 2^e Pijler) - voor prestaties vanaf 2009

Sinds 1 januari 2009 is er een nieuw systeem, 2^{de} pijler genaamd. Via dit nieuwe systeem krijg je een pensioenpremie als je de (vervroegde) pensioenleeftijd bereikt of vanaf de leeftijd van 60 jaar in geval van SWT.

Overlijdt je voor deze leeftijd, dan krijgen jouw rechthebbenden de premie.

De 2^{de} pijler wordt gefinancierd met een patronale bijdrage van € 136 per jaar.

In bepaalde ondernemingen kunnen er eigen systemen bestaan, maar deze moeten minstens evenwaardig zijn aan dat van de sector.

20. Sluitingsvergoeding

Het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen betaalt onder welbepaalde voorwaarden een sluitingstoelage aan werknemers die werken bij een onderneming die sluit:

- en het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal minstens 20 werknemers telde,
- ten gevolge van een faillissement en die het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal 5 tot 19 werknemers telde.

Wat voegt de sector daar nog aan toe?

Je hebt recht op een sluitingsvergoeding betaald door het sectorale Fonds voor Bestaanszekerheid indien:

- Je onderneming sluit en er waren het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal minder dan 20 werknemers tewerkgesteld;
- Je onderneming sluit ten gevolge van een faillissement en er waren het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal minder dan 5 werknemers tewerkgesteld.

Het bedrag van de vergoeding bij sluiting van de onderneming wordt als volgt berekend:

- € 74,07 per jaar anciënniteit in de onderneming, met een maximum van 20 jaar;
- € 74,07 per leeftijdsjaar boven de 45 jaar met een maximum van 20 jaar;
- € 89,13 per jaar aansluiting bij een vakbond (onder bepaalde voorwaarden), met een maximum van 14 jaar. Deze vergoeding wordt berekend in functie van je vakbondslidmaatschap tijdens de periode dat je door een arbeidsovereenkomst verbonden was aan de onderneming.

21. Vervoerskosten

Trein

Hieronder vind je de afgesproken werkgeverstussenkomst. Indien je werkgever een derdebetalersovereenkomst sluit met de NMBS, krijg je de volledige prijs van je treinabonnement terugbetaald!

km	maand	km	maand
1	€ 29,60	30	€ 91,20
2	€ 29,60	31 - 33	€ 94,40
3	€ 29,60	34 - 36	€ 100,00
4	€ 32,40	37 - 39	€ 105,60
5	€ 34,80	40 - 42	€ 111,20
6	€ 37,20	43 - 45	€ 116,80
7	€ 39,60	46 - 48	€ 122,40
8	€ 41,60	49 - 51	€ 127,20
9	€ 44,00	52 - 54	€ 131,20
10	€ 46,40	55 - 57	€ 135,20
11	€ 48,80	58 - 60	€ 139,20
12	€ 50,40	61 - 65	€ 144,80
13	€ 52,80	66 - 70	€ 151,20
14	€ 55,20	71 - 75	€ 157,60
15	€ 57,60	76 - 80	€ 164,00
16	€ 60,00	81 - 85	€ 170,40
17	€ 61,60	86 - 90	€ 176,80
18	€ 64,00	91 - 95	€ 183,20
19	€ 66,40	96 - 100	€ 190,40
20	€ 68,80	101 - 105	€ 196,80
21	€ 70,40	106 - 110	€ 203,20
22	€ 72,80	111 - 115	€ 209,60
23	€ 75,20	116 - 120	€ 216,00
24	€ 77,60	121 - 125	€ 222,40
25	€ 80,00	126 - 130	€ 229,60
26	€ 81,60	131 - 135	€ 236,00
27	€ 84,00	136 - 140	€ 242,40
28	€ 86,40	141 - 145	€ 248,80
29	€ 88,80		€ 257,60

De volledige tabel is terug te vinden op www.hetacv.be/acv-puls.

Ander openbaar vervoer

De vergoeding betaald door de werkgever bedraagt 80% van de werkelijke kost.

Verplaatsing met een privé – vervoermiddel Tussenkost van de werkgever			
Geldig sinds 01 01 2019			
km enkele afstand	tussenkost per arbeidsdag	km enkele afstand	tussenkost per arbeidsdag
3 - 4	€ 0,508	49 - 51	€ 4,554
5	€ 1,118	52 - 54	€ 4,720
6	€ 1,195	55 - 57	€ 4,829
7	€ 1,274	58 - 60	€ 4,994
8	€ 1,339	61 - 65	€ 5,158
9	€ 1,427	66 - 70	€ 5,433
10	€ 1,483	71 - 75	€ 5,707
11	€ 1,591	76 - 80	€ 5,928
12	€ 1,646	81 - 85	€ 6,203
13	€ 1,701	86 - 90	€ 6,476
14	€ 1,811	91 - 95	€ 6,696
15	€ 1,866	96 - 100	€ 6,970
16	€ 1,948	101 - 105	€ 7,245
17	€ 2,031	106 - 110	€ 7,519
18	€ 2,085	111 - 115	€ 7,738
19	€ 2,196	116 - 120	€ 8,012
20	€ 2,250	121 - 125	€ 8,232
21	€ 2,332	126 - 130	€ 8,507
22	€ 2,415	131 - 135	€ 8,781
23	€ 2,498	136 - 140	€ 9,055
24	€ 2,552	141 - 145	€ 9,277
25	€ 2,662	146 - 150	€ 9,605
26	€ 2,717	151 - 155	€ 9,769
27	€ 2,800	156 - 160	€ 9,990
28	€ 2,909	161 - 165	€ 10,264
29	€ 2,963	166 - 170	€ 10,483
30	€ 3,018	171 - 175	€ 10,756
31 - 33	€ 3,184	176 - 180	€ 11,031
34 - 36	€ 3,403	181 - 185	€ 11,196
37 - 39	€ 3,623	186 - 190	€ 11,470
40 - 42	€ 3,841	191 - 195	€ 11,745
43 - 45	€ 4,061	196 - 200	€ 11,965
46 - 48	€ 4,282		

Verplaatsing met de fiets

Vanaf 1 januari 2020 bedraagt de fietsvergoeding € 0,12 per effectief afgelegde km (voor de afstand heen en de afstand terug) met een maximum van € 4,8 (maximum 40 km heen en terug) per werkdag.



Ondernemingen die op 1 januari 2019 een gunstigere regeling hadden, blijven deze behouden.

BEDIENDEN | PC 200

Inhoudstafel

1. Minimumuurlonen	p. 20
2. Indeling van functies en loonvoorwaarden	p. 22
3. Ecocheques	p. 24
4. Overurentoeslag	p. 25
5. Arbeidsduur	p. 25
6. Jaarlijkse premie	p. 25
7. Tijdelijke jaarpremie	p. 26
8. Eindejaarspremie	p. 27
9. Klein verlet	p. 28
10. Opzegtermijnen	p. 28
11. Vorming	p. 29
12. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag	
(brugpensioen)	p. 31
13. Tijdskrediet & landingsbaan	p. 32
14. Vervoerskosten	p. 33

1. Minimumuurlonen (regime 38-urenweek)

De bedragen voorzien in onderstaande tabel vertegenwoordigen het minimum voor een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur.

Geldig sinds 1 januari 2020.

Loonschaal I

Van toepassing tijdens het eerste jaar van tewerkstelling in de onderneming.

km	klasse A	klasse B	klasse C	klasse D
0 jaar	€ 1.790,15	€ 1.864,74	€ 1.891,11	€ 2.039,92
1 jaar	€ 1.795,55	€ 1.875,43	€ 1.891,11	€ 2.053,41
2 jaar	€ 1.800,90	€ 1.886,15	€ 1.933,76	€ 2.066,67
3 jaar	€ 1.806,32	€ 1.896,95	€ 1.971,25	€ 2.080,20
4 jaar	€ 1.811,77	€ 1.911,49	€ 2.008,72	€ 2.132,68
5 jaar	€ 1.817,06	€ 1.926,29	€ 2.046,34	€ 2.179,35
6 jaar	€ 1.822,45	€ 1.937,47	€ 2.083,83	€ 2.225,96
7 jaar	€ 1.827,79	€ 1.965,44	€ 2.121,46	€ 2.272,47
8 jaar	€ 1.833,54	€ 1.993,49	€ 2.159,11	€ 2.319,13
9 jaar	€ 1.848,42	€ 2.021,41	€ 2.196,71	€ 2.365,49
10 jaar	€ 1.863,36	€ 2.049,55	€ 2.234,22	€ 2.412,36
11 jaar	€ 1.876,05	€ 2.073,23	€ 2.271,81	€ 2.458,74
12 jaar	€ 1.888,63	€ 2.096,64	€ 2.309,35	€ 2.505,47
13 jaar	€ 1.901,38	€ 2.120,34	€ 2.339,02	€ 2.552,00
14 jaar	€ 1.913,87	€ 2.143,79	€ 2.368,59	€ 2.598,63
15 jaar	€ 1.926,29	€ 2.167,42	€ 2.398,27	€ 2.637,79
16 jaar	€ 1.938,64	€ 2.175,06	€ 2.427,84	€ 2.676,91
17 jaar	€ 1.951,03	€ 2.182,64	€ 2.457,47	€ 2.716,02
18 jaar	€ 1.963,42	€ 2.190,39	€ 2.465,91	€ 2.755,23
19 jaar	€ 1.963,42	€ 2.198,00	€ 2.474,40	€ 2.794,40
20 jaar	€ 1.963,42	€ 2.205,69	€ 2.482,91	€ 2.808,26
21 jaar	€ 1.963,42	€ 2.213,48	€ 2.491,57	€ 2.822,21
22 jaar	€ 1.963,42	€ 2.221,02	€ 2.500,10	€ 2.836,15
23 jaar	€ 1.963,42	€ 2.228,71	€ 2.508,82	€ 2.849,96
24 jaar	€ 1.963,42	€ 2.236,36	€ 2.517,37	€ 2.863,72
25 jaar	€ 1.963,42	€ 2.243,98	€ 2.526,11	€ 2.877,51
26 jaar	€ 1.963,42	€ 2.251,65	€ 2.534,69	€ 2.891,33

Loonschaal II

Voor de bedienden die sinds 1 jaar in dezelfde onderneming werkzaam zijn.

km	klasse A	klasse B	klasse C	klasse D
1 jaar	€ 1.844,02	€ 1.926,06	€ 1.942,17	€ 2.108,84
2 jaar	€ 1.849,52	€ 1.937,07	€ 1.985,98	€ 2.122,46
3 jaar	€ 1.855,08	€ 1.948,15	€ 2.024,46	€ 2.136,35
4 jaar	€ 1.860,40	€ 1.962,96	€ 2.063,06	€ 2.190,60
5 jaar	€ 1.865,86	€ 1.978,23	€ 2.101,77	€ 2.238,66
6 jaar	€ 1.871,28	€ 1.989,76	€ 2.140,29	€ 2.286,53
7 jaar	€ 1.876,79	€ 2.018,50	€ 2.179,03	€ 2.334,49
8 jaar	€ 1.882,83	€ 2.047,43	€ 2.217,80	€ 2.382,40
9 jaar	€ 1.898,10	€ 2.076,14	€ 2.256,46	€ 2.430,24
10 jaar	€ 1.913,48	€ 2.105,08	€ 2.295,14	€ 2.478,33
11 jaar	€ 1.926,57	€ 2.129,41	€ 2.333,73	€ 2.526,17
12 jaar	€ 1.939,48	€ 2.153,47	€ 2.372,33	€ 2.574,17
13 jaar	€ 1.952,59	€ 2.177,85	€ 2.402,85	€ 2.622,10
14 jaar	€ 1.965,44	€ 2.202,06	€ 2.433,24	€ 2.670,09
15 jaar	€ 1.978,23	€ 2.226,27	€ 2.463,77	€ 2.710,36
16 jaar	€ 1.978,23	€ 2.234,15	€ 2.494,27	€ 2.750,56
17 jaar	€ 2.003,62	€ 2.241,96	€ 2.524,78	€ 2.790,87
18 jaar	€ 2.016,32	€ 2.249,97	€ 2.533,43	€ 2.831,14
19 jaar	€ 2.016,32	€ 2.257,84	€ 2.542,14	€ 2.871,48
20 jaar	€ 2.016,32	€ 2.265,76	€ 2.550,95	€ 2.885,77
21 jaar	€ 2.016,32	€ 2.273,60	€ 2.559,85	€ 2.900,08
22 jaar	€ 2.016,32	€ 2.281,45	€ 2.568,61	€ 2.914,41
23 jaar	€ 2.016,32	€ 2.289,45	€ 2.577,65	€ 2.928,71
24 jaar	€ 2.016,32	€ 2.297,26	€ 2.586,48	€ 2.942,86
25 jaar	€ 2.016,32	€ 2.305,10	€ 2.595,46	€ 2.956,97
26 jaar	€ 2.016,32	€ 2.312,97	€ 2.604,22	€ 2.971,24

Deze lonen worden jaarlijks geïndexeerd op 1 januari.

Loonschaal jongeren

Leeftijd	Klasse A	Klasse B	Klasse C	Klasse D
16 jaar	€ 1.342,62	€ 1.398,56	€ 1.418,34	€ 1.529,94
17 jaar	€ 1.432,12	€ 1.491,79	€ 1.512,89	€ 1.631,93
18 jaar	€ 1.521,63	€ 1.585,03	€ 1.607,45	€ 1.733,93
19 jaar	€ 1.611,14	€ 1.678,27	€ 1.702,00	€ 1.835,93
20 jaar	€ 1.700,64	€ 1.771,50	€ 1.796,56	€ 1.937,92

Deze lonen worden jaarlijks geïndexeerd op 1 januari.

Loonschaal studenten

Leeftijd	Klasse A	Klasse B	Klasse C	Klasse D
16 jaar	€ 1.154,97	€ 1.200,86		
17 jaar	€ 1.305,78	€ 1.358,49		
18 jaar	€ 1.456,49	€ 1.516,31	€ 1.644,60	€ 1.805,84
19 jaar	€ 1.577,04	€ 1.642,54	€ 1.783,19	€ 1.920,73
20 jaar	€ 1.637,36	€ 1.705,57	€ 1.852,28	€ 1.988,70

Deze lonen worden jaarlijks geïndexeerd op 1 januari.

2. Indeling van functies en loonvoorwaarden

Binnen PC 200 zijn de functies opgedeeld in 4 klassen. Klasse A is de 'laagste' en klasse D de 'hoogste'. In grotere bedrijven is er vaak een eigen functieclassificatie die gebaseerd is op deze sectorale classificatie.

Er zijn 69 voorbeeldfuncties opgenomen in de sectorale functieclassificatie. De gebruikte functietitels gelden als indicatie. Om het minimumloon te bepalen, wordt er gekeken naar het aantal jaren beroepservaring als werknemer, zelfstandige of ambtenaar. Er wordt ook rekening gehouden met de periodes van afwezigheid die gelijkgesteld worden met arbeidsprestaties.

Functiebenaming	Klasse
Aankoper (m/v)	D
Assistent personeelszaken (m/v)	D
Boekhouder (m/v)	D
Communicatiemedewerker (m/v)	D
Database beheerder (m/v)	D
Diensthofd (m/v)	D
Kostprijsanalist (m/v)	D
Marketing analist (m/v)	D
Medewerker directiesecretariaat (m/v)	D
Meestergast (m/v)	D
Ontwerptekenaar (m/v)	D
Preventieadviseur (m/v)	D
Programmeur (m/v)	D
Redacteur (m/v)	D
Systeembeheerder (m/v)	D
Technisch-commercieel medewerker (m/v)	D
Vertaler (m/v)	D
Vertegenwoordiger (m/v)	D
Webmaster (m/v)	D
Baliemedewerker verkoop (m/v)	C
Bediende boekhouding (m/v)	C
Bediende personeelsadministratie (m/v)	C
Commercieel administratief medewerker binnendienst (m/v)	C
Dispatcher (m/v)	C
Documentalist (m/v)	C
Kwaliteitscontroleur (m/v)	C
Magazijnchef (m/v)	C
Medewerker dienst na verkoop (m/v)	C
Medewerker lay-out (m/v)	C
Meet- en regeltechnicus (m/v)	C

Functiebenaming	Klasse
Magazijnier (m/v)	C
Operator ICT (m/v)	C
PC Technicus (m/v)	C
Secretariaatsmedewerker (m/v)	C
Technisch bediende werkplaats (m/v)	C
Verantwoordelijke gebouwen (m/v)	C
Administratief medewerker (m/v)	B
Administratief medewerker aankoop (m/v)	B
Bediende economaat (m/v)	B
Bediende gegevensverwerking (m/v)	B
Kwaliteitsassistent (m/v)	B
Medewerker logistiek (m/v)	B
Merchandiser (m/v)	B
Telefonist/receptionist (m/v)	B
Technicus buitendienst (m/v)	B
Aanvuller (m/v)	A
Administratief medewerker redactie (m/v)	A
Chauffeur bestelwagen (m/v)	A
Facturencontroleur (m/v)	A
Medewerker verzending/post (m/v)	A
Typist/gegevensinbrenger (m/v)	A

De volledige lijst is verkrijgbaar bij ACV Puls.

3. Ecocheques

Indien je een volledig jaar voltijds gewerkt hebt, heb je recht op ecocheques ter waarde van 250 euro. De referentieperiode loopt van juni van het voorgaande jaar tot mei van het lopende jaar.

De ecocheques worden in de maand juni afgeleverd.

Heb je geen volledig jaar gewerkt of werk je niet voltijds?

Dan heb je recht op een deel van de ecocheques.

Deeltijdse werknemers:

Wekelijkse arbeidsduur	Bedrag
Vanaf 4/5 van een voltijdse	€ 250
Vanaf 3/5 van een voltijdse	€ 200
Vanaf 1/2 van een voltijdse	€ 150
Minder dan 1/2 van een voltijdse	€ 100

Binnen de onderneming kunnen deze ecocheques omgezet worden naar een ander gelijkwaardig voordeel.

4. Overurentoeslag

Bij overwerk moet er een toeslag betaald worden van 50% bovenop het gewone loon. Dit loopt op tot 100% bij overwerk op zon- en feestdagen. Alle premies en toeslagen moeten opgenomen worden in het loon voor de berekening van de toeslag.

5. Arbeidsduur

Arbeidsduur: 38 uur per week.

6. Jaarlijkse premie

In juni wordt er een jaarlijkse premie uitbetaald. De referteperiode loopt van 1 juni van het vorig jaar tot 31 mei van het lopende jaar. Er wordt rekening gehouden met bepaalde gelijkgestelde periodes, zoals periodes met gewaarborgd loon, vaderschapsverlof en moederschapsrust. De premie wordt geproratiseerd naargelang de tewerkstellingsbreuk. Bij uitdiensttreding voor juni, heb je

eveneens recht op een deel van de premie (behalve bij ontslag omwille van dringende reden).

In 2020 bedraagt de jaarlijkse premie € 265,12.

De jaarlijkse premie kan binnen de onderneming naar een gelijkwaardig voordeel omgezet worden.

7. Tijdelijke jaarpremie

In het kader van het sectoraal akkoord van 2019-2020, hebben sommige bedienden recht op een tijdelijke jaarpremie. Het gaat om bedienden die boven het sectorale minimumloon uitbetaald worden en werken in een onderneming waar bedienden geen of een minder gunstige aanvullende pensioenregeling hebben dan arbeiders in dezelfde onderneming.

De lonen van deze bedienden werden in september 2019 niet verhoogd, maar krijgen:

- Een tijdelijke jaarpremie vanaf december 2020. Deze wordt als volgt berekend: brutomaandloon november $\times (1,1\% \times 13,92)$. De referteperiode loopt van 1 januari tot en met 31 december van het betrokken jaar. De bediende moest in dienst zijn op 1 september 2019.
- Een eenmalige premie in december 2019. Deze wordt als volgt berekend: brutomaandloon van november 2019 $\times (1,1\% \times 5)$. De referteperiode liep van 1 september 2019 tot 31 december 2019. De bediende moest in dienst zijn op 1 september 2019.

Deze worden pro rata de effectieve en gelijkgestelde periodes toegekend. De gelijkgestelde periodes zijn schorsingen waarvoor loon betaald werd, vaderschapsverlof en moederschapsrust.

8. Eindejaarspremie

Referteperiode?

De referteperiode loopt van 1 januari tot en met 31 december, tenzij anders bepaald op ondernemingsvlak.

Bedrag?

De maandwedge van december of van de maand van uitdiensttreding.



Datum van betaling?

De eindejaarspremie wordt in de maand december betaald, tenzij anders overeengekomen in de onderneming.

Toekenningsmodaliteiten

- 1/12^e van de premie per gepresteerde maand, vanaf 6 maanden tewerkstelling. Gelijkgesteld met arbeidsprestaties: vakantie, feestdagen, klein verlet, beroepsziekte, arbeidsongeval, bevallingsrust, eerste 60 dagen bij ziekte en ongeval, vaderschapsverlof, syndicaal verlof, betaald educatief verlof;
- Pro rata bij ontslag of einde arbeidsovereenkomst wegens definitieve medische overmacht, SWT (brugpensioen), einde tijdelijk contract of contract voor een duidelijk omschreven werk van minstens 6 maanden;
- Pro rata bij ontslag op initiatief werknemer, mits 5 jaar anciënniteit;
- Geen premie bij ontslag om dringende reden.

9. Klein verlet

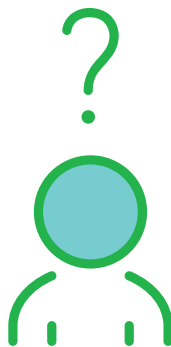
Werknemers hebben het recht afwezig te zijn met behoud van loon, ter gelegenheid van familiale gebeurtenissen of voor het vervullen van burgerlijke verplichtingen. De regeling in PC 200 is iets gunstiger dan het algemeen wettelijke. Voor de volledige lijst van dagen klein verlet, contacteer je best jouw beroepsverbond of vakbondsafgevaardigde.

10. Opzegtermijnen

De ontslagregeling ziet er sinds 1 januari 2014 volledig anders uit. De nieuwe regeling geldt voor alle werknemers, ongeacht hun statuut, zowel voor de lopende als voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten.

Wil je je opzegtermijn berekenen?

Neem dan contact met ons op of surf naar www.hetacv.be/acv-puls. Via onze website kan je heel eenvoudig zelf jouw opzeg berekenen (zie tools).



11. Vorming

Aantal dagen

	2020 - 2021	2022 - 2023
Ondernemingen met meer dan 20 werknemers	Gemiddeld 5 dagen per voltijdse werknemer	Gemiddeld 6 dagen per voltijdse werknemer
Ondernemingen van 10 tot 20 werknemers	Gemiddeld 4 dagen per voltijdse werknemer	Gemiddeld 4,5 dagen per voltijdse werknemer
Ondernemingen met minder dan 20 werknemers	Gemiddeld 4 dagen per voltijdse werknemer	Gemiddeld 4 dagen per voltijdse werknemer

De opleidingsdagen worden geproratiseerd voor deeltijdsen. Deze dagen zijn te volgen tijdens de arbeidstijd. Daarbovenop heb je recht op 2 extra opleidingsdagen buiten de arbeidstijd.

Individuele en collectieve opleidingsdagen

Werknemers tewerkgesteld in ondernemingen met 20 of meer werknemers hebben recht op twee individuele opleidingsdagen. Indien de werkgever geen vormingsplan indiende bij het sociaal fonds, hebben de werknemers recht op 3 individuele opleidingsdagen. Voor de werknemers tewerkgesteld in ondernemingen met minder 20 werknemers zijn er 2 individuele opleidingsdagen voorzien.

Bedienden met een overeenkomst van bepaalde duur van 1 jaar of minder hebben geen recht op individuele opleidingsdagen.

Welke opleidingen?

De opleidingsdagen worden gebruikt om beroepsopleidingen te voorzien. Deze worden aangeboden door CEVORA of zijn erkend door CEVORA. Het kunnen ook opleidingen zijn die georganiseerd worden door ondernemingen, sectoren of andere opleidingsverstrekkers.

Procedure

Om je recht op de opleidingsdagen te activeren moet je voor 30 juni 2021 een schriftelijk voorstel doen aan je werkgever.

Als de werkgever niet akkoord is met de inhoud of de timing van het voorstel of als hij al een aanbod gedaan heeft, kan hij jouw voorstel weigeren. Indien de werkgever voor 31 december 2021 niet gereageerd heeft of een te beperkt opleidingsaanbod heeft gedaan, kan je de niet-toegekende opleidingsdagen nog gebruiken binnen de 6 maanden na afloop van de cao. Dien hiervoor een aanvraagformulier in bij CEVORA.

De werkgever moet jouw verplaatsingskosten voor de opleidingsdagen vergoeden. Je ontvangt een premie van 40 euro als tegemoetkoming in de verplaatsings- en opleidingskosten voor de extra opleidingsdagen buiten de arbeidstijd.

Individuele premie

Volg je buiten de arbeidstijd en op vrijwillige basis een opleiding? Dan kan je een tegemoetkoming van maximum € 100/schooljaar ontvangen van CEVORA. Voor taalcursussen ontvang je maximum € 7 per gevolgd opleidingsuur.

Ben je minder dan 1 jaar in dienst, heb je geen diploma secundair onderwijs of ben je minstens 45 jaar oud? Dan kan je maximaal € 375/schooljaar terugkrijgen.

Oud-werknemers van PC 200 kunnen ook genieten van deze tussenkomst van € 375/schooljaar indien ze:

- Op het moment van ontslag minstens 5 jaar ononderbroken anciënniteit binnen het PC 200 hebben;
- Minder dan een jaar geleden ontslagen zijn;
- Maximum in het bezit zijn van een diploma secundair onderwijs.

12. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Volgende stelsels SWT zijn van toepassing

- SWT vanaf 62 jaar:
 - Mannen: 40 jaar loopbaan;
 - Vrouwen: 35 jaar loopbaan in 2019, 36 jaar loopbaan 2020;
- SWT vanaf 59 jaar en 40 jaar loopbaan (vanaf 01/01/2019 tot 30/06/2021);
- SWT vanaf 59 jaar, 33 jaar loopbaan en voldoen aan één van de volgende twee voorwaarden (vanaf 01/01/2019 tot 30/06/2021):
 - 20 jaar nachtarbeid;
 - Zwaar beroep (5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar);
- SWT vanaf 59 jaar, 35 jaar loopbaan en voldoen aan de volgende voorwaarde (vanaf 01/01/2019 tot 30/06/2021):
 - gewerkt hebben in een zwaar beroep (5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar).

13. Tijdskrediet & landingsbaan

Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen het recht op tijdskrediet en het recht op een onderbrekingsuitkering toegekend door de RVA.

Je kan gebruik maken van volgende stelsels tijdskrediet:

- Met motief (zorg of opleiding):
 - Voor de zorg van een gehandicapt kind tot 21 jaar of voor de zorg van een zwaar ziek kind gedurende maximum 51 maanden (1/5e, halftijdse of voltijdse vermindering);
 - Voor de zorg van een kind tot 8 jaar, palliatieve zorgen, zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid gedurende maximum 51 maanden (1/5e vermindering);
 - Voor het volgen van een opleiding gedurende maximum 36 maanden (1/5e vermindering);
- In het eindeloopbaanstelsel (landingsbaan).

Binnen PC 200 heb je ook recht op half- of voltijds tijdskrediet met motief gedurende maximum 24 maanden. Als je 5 jaar anciënniteit hebt binnen de onderneming wordt dit recht uitgebreid tot 36 maanden voor het volgen van een opleiding en tot 51 maanden voor zorgmotieven. Deze bepalingen zijn geldig tot 30 juni 2021.

Het recht op onderbrekingsuitkering ziet er als volgt uit:

- Uitkering bij tijdskrediet met motief;
- Uitkering bij tijdskrediet eindeloopbaan (landingsbaan) vanaf 60 jaar. Heb je 35 jaar loopbaan of heb je in een zwaar beroep gewerkt (5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar) of met nachtarbeid (min. 20 jaar) of is je onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, dan krijg je een uitkering vanaf 55 jaar bij een 1/5e vermindering en vanaf 57 jaar bij een halftijdse landingsbaan (tot 31/12/2020);

Een bediende van 55 jaar of ouder die zijn prestaties in het kader van een landingsbaan met 1/5^e vermindert, heeft recht op een bijkomende maandelijkse tegemoetkoming van het Sociaal fonds. Deze vergoeding bedraagt € 74,09/maand (bedrag op 1 januari 2020).

De bediende van 60 jaar of ouder die zijn prestaties in het kader van een landingsbaan vermindert, heeft eveneens recht op deze vergoeding van het Sociaal fonds. Meer info op www.sfonds200.be.

De wetgeving rond tijdskrediet en landingsbanen is complex en wijzigt snel. Indien je geïnteresseerd bent om gebruik te maken van één van deze systemen, neem dan zeker eerst contact op met ons!

14. Vervoerskosten

Privé-vervoer

Voor een verplaatsing van 3 km of meer (enkel) is er recht op een tussenkomst van 50% van de prijs van de treinkaart (2^e klasse). Voor bedienden met een jaarlijkse brutobezoldiging van € 27 750 of meer is er geen recht tot tussenkomst.

Trein

De bediende heeft recht op een tussenkomst van 80% van de prijs van de treinkaart. Er kan eventueel een derdebetalersregeling opgestart worden bij de NMBS.

Ander openbaar vervoer

Tussenkost bij een afstand van minimum 3 km, vanaf 1 juli 2020 wordt dit verlaagd naar 1 km.

In het geval van een eenheidsprijs bedraagt de tussenkost 71,8% van de effectief betaalde prijs. Deze kan maximaal de werkgeversbijdrage in de prijs van de treinkaart voor een afstand van 7 km bedragen.

In het geval dat de prijs in verhouding is tot de afstand, is de werkgeversbijdrage gelijk aan de werkgeverstussenkost in de prijs van de treinkaart (gemiddeld 75%) met een maximum van 75% van de werkelijke kost.

Gecombineerd openbaar vervoer

In geval van combinatie van de trein met een ander vervoersmiddel waarbij maar één vervoersbewijs wordt afgeleverd, wordt de werkgeverstussenkost op dezelfde manier berekend als bij het gebruik van enkel de trein als vervoersmiddel.

Indien er meerdere vervoersbewijzen afgeleverd worden, wordt eerst de werkgeverstussenkost voor elk vervoersmiddel apart berekend. Daarna wordt het totaal gemaakt.

Verplaatsing met de fiets

Vanaf 1 juli 2020 bedraagt de fietsvergoeding € 0,10 per effectief afgelegde km (voor de afstand heen en de afstand terug) met een maximum van € 4 (maximum 40 km heen en terug) per werkdag. Dit recht is gekoppeld aan de ondertekening van een verklaring op een formulier met vermelding van het gebruik van de fiets en het aantal af te leggen kilometers. Deze vergoeding is niet cumuleerbaar met andere verplaatsingsvergoedingen behalve deze voor het openbaar vervoer.





