

PC200

JOUW JOB IN DE DIENSTENSECTOR

ACV Puls maakt er werk van!



COLOFON

Redactie: Elke Maes, Tom Van Aken
Vormgeving: Frederik Vermeulen & Shtick
De redactie van deze brochure werd afgesloten in februari 2024

www.acv-puls.be

Dit is een uitgave van ACV Puls (aangesloten bij het ACV)
Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen

INHOUD

	Hoeveel bedragen mijn verplaatsingskosten?	24
	Ik ben ziek... Wat nu?	27
	Ziek op vakantie in het buitenland	28
Beste lezer	4	
ACV Puls, even voorstellen	5	
Samen met ACV Puls een stap vooruit	7	
Lid worden	8	
Hoeveel moet je verdienen?	9	
Functieclassificatie	9	
Je maandloon	10	
Wanneer stijgt je loon?	11	
Ecocheques	12	
Eindejaarspremie	12	
Jaarlijkse premie	13	
Hoeveel uren moet ik werken?	15	
38 uur	15	
Overuren	15	
Flexibele arbeidstijd	15	
Nieuwe arbeidsregimes	16	
Op hoeveel vakantie heb ik recht?	18	
Jaarlijkse vakantie	18	
Klein verlet	19	
Verlof om dwingende redenen	22	
Wettelijke feestdagen	22	
	Hoeveel bedragen mijn verplaatsingskosten?	24
	Ik ben ziek... Wat nu?	27
	Ziek op vakantie in het buitenland	28
	Er is een kindje op komst.	
	Hoe zit dat voor mijn werk?	29
	Ik wil het wat kalmer aan doen op mijn werk. Welke mogelijkheden heb ik?	31
	Tijdskrediet	31
	Thematisch verlof	33
	De landingsbaan	33
	Uitkeringen RVA	34
	Vlaamse aanmoedigingspremies	34
	Ik ben ontslagen... Hoe vind ik snel een andere job?	36
	Ik wil graag met SWT (brugpensioen).	
	Kan dat?	39
	Ik wil een opleiding volgen. Kan dat?	40
	Cevora	40
	Individuele premie	41
	Op hoeveel dagen heb je recht	42
	Federal learning account	43
	Opleidingsplan	43
	Nood aan een babbel over je job?	44
	Nog vragen? Contacteer ons	46

BESTE LEZER

Deze brochure geeft een beknopt overzicht van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor werknemers uit het Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden (APCB) - misschien beter gekend als PC200 - aangevuld met een aantal algemene thema's.

Hoe zit het met je loon? Op hoeveel vakantiedagen heb je recht? Hoe zit het met je recht op tijdskrediet? De antwoorden op deze en andere vragen vind je in deze brochure. Bij vele vragen vind je ook een verwijzing naar verdere informatie op onze website of in handige thematische brochures.

Uiteraard is de informatie in deze brochure steeds aan veranderingen onderhevig. Bovendien zijn de talloze wetten en regeltjes nauw verweven met elkaar en je eigen situatie. Om te weten hoe de vork precies in de steel zit, heb je vaak meer nodig dan de basisregels. Vakbondswerk is maatwerk.

Hopelijk vind je in deze brochure al een antwoord op veel van je vragen. Maar aarzel vooral niet om ons te contacteren!

Stap met je concrete vragen of problemen gerust naar jouw ACV Puls vertegenwoordigers in je onderneming of kom langs in één van onze lokale secretariaten. Ze zijn er voor jou. De adressen van onze kantoren vind je achteraan in deze gids.

Veel leesplezier

Elke Maes
Sectorverantwoordelijke

ACV PULS, EVEN VOORSTELLEN

ACV Puls, een onderdeel van het ACV, is een organisatie die de vinger aan de pols houdt, die weet wat er leeft en die dicht bij het individu staat.

We willen je helpen om sterk in je job te staan en samen te gaan voor meer werkplezier en goede loon- en arbeidsvoorwaarden voor jou en je collega's.

ACV Puls is jouw partner in het professionele leven. Of je nu aan het begin staat van je carrière en wegwijs nodig hebt, de tijd rijp vindt voor een loonsverhoging maar geen idee hebt hoe dat aan te pakken, mama of papa wordt en info nodig hebt over je verlofmogelijkheden, of van gedachten wil wisselen over een wending in je loopbaan, je staat er niet alleen voor.

Je kan in alle discretie terecht bij de vele ACV Puls-vertegenwoordigers, die op hun beurt ondersteund worden door gespecialiseerde juristen, verloningsdeskundigen, loopbaanbegeleiders en coaches of in 1 van onze secretariaten.

ACV Puls geeft jou:

- ✓ degelijke, betrouwbare en persoonlijke informatie over je loon, extralegale voordelen en contract;
- ✓ individuele coaching in iedere situatie op je werk: je piekert over je jobinhoud, de stress wordt je te veel, er zijn conflicten in je team, je twijfelt over een volgende stap... Je ACV Puls loopbaancoach denkt met je mee en deelt expertise en ervaring met jou;
- ✓ snelle en accurate info over mogelijkheden van tijdskrediet, ouderschapsverlof en andere manieren om je gezinssituatie optimaal te verzoenen met je werk;
- ✓ gratis rechtsbijstand wanneer dat nodig blijkt.



SAMEN MET ACV PULS EEN STAP VOORUIT

We brengen je niet alleen in contact met betrouwbare gespreks- en sparringpartners, maar organiseren ook heel wat opleidingen, sessies en events die jouw loopbaan extra glans geven. Binnen de ondernemingen, maar ook in de sector, spelen we bovendien een actieve rol in het sociaal overleg. Zo kunnen we achter de schermen issues bundelen die een collectieve dimensie hebben en gericht naar een oplossing zoeken.

Op de werkvloer is ACV Puls de verbindende factor die samen met jou en je collega's in handen neemt wat binnen jouw onderneming nog beter kan. Bij ACV Puls gaan we voor boeiende jobs, een plezierige combinatie werk-vrije tijd en warme collegiale relaties. Dankzij de samenwerking van werknemers en werkgevers bouwden we samen aan jaarlijkse vakantie, tijdskrediet, een stabiel inkomen en nog veel meer. Samen willen we nu voortbouwen aan de oplossingen voor morgen.

Nog vragen?

Aarzel niet om ons te contacteren.
diensten.acv-puls@acv-csc.be
www.acv-puls.be



MEER WETEN?

Check www.acv-puls.be



LID WORDEN?

Alleen met jouw steun kan ACV Puls verder werken aan de verbetering van jouw loon- en arbeidsvoorwaarden. Ben je nog geen lid? Sluit je dan snel aan bij ACV. Niet alleen krijg jij dan kwaliteitsvolle dienstverlening, maar je versterkt ook onze onderhandelingspositie in je bedrijf en in de sector.



HOEVEEL MOET JE VERDIENEN?

Functieclassificatie

In de sector is een analytische functieclassificatie van toepassing. Een functieclassificatie is een methode om de verschillende functies een plaats of rangorde te geven. Voordeel van een classificatie is dat de willekeur van de werkgever naar individuele werknemers of groepen van werknemers kan beperkt worden.

In het PC200 zijn de bedienfuncties opgedeeld in 4 klassen, waarbij elke klasse zowel administratieve, technische als informaticafuncties omvat. De 'hoogste' bediende vind je in klasse D, de 'laagste' in klasse A. De sectorale functieclassificatie steunt op 69 voorbeeldfuncties, waarbij de functietitel slechts geldt als indicatie. Je vindt de lijst op onze website. Elke bedrijfsfunctie moet vergeleken worden met de sectorale voorbeeldfunctie op basis van de concrete functie-inhoud in de onderneming. De syndicale afvaardiging in jouw bedrijf beschikt over de sectorale functiebeschrijvingen.

Bij indiensttreding moet de werkgever je op de hoogte brengen van de klasse die op jou van toepassing zal zijn. Vergeet ook niet dat heel wat grotere PC200-bedrijven een eigen functieclassificatie hebben met een eigen loonbeleid, geënt op deze classificatie.

Als er in jouw bedrijf discussie ontstaat en er geen syndicale afvaardiging is, kan je steeds terecht bij een ACV Puls secretariaat.

Je maandloon

MEER WETEN?

Check www.acv-puls.be

Je minimumloon wordt bepaald op basis van het aantal jaren beroepservaring als werknemer, zelfstandige of ambtenaar, verhoogd met de periodes van niet werken die gelijkgesteld worden met arbeidsprestaties. Ook belangrijk: deeltijdse prestaties worden gelijkgesteld met voltijdse prestaties.

Bij aanwerving moet je aan de werkgever alle informatie over je beroepsverleden en over de gelijkgestelde periodes overmaken, zodat het juiste startloon kan worden vastgelegd.

Wat wordt beperkt gelijkgesteld met arbeidsprestaties?

- Periodes van ziekte voor 3 jaar.
- Volledig tijdscrediet met motief, zoals ouderschapsverlof, zorgverlof voor kinderen tot 8 jaar of gehandicapt kind, bijstand zwaar ziek gezins- of familielid en palliatieve zorgen, ook voor 3 jaar.
- Het volledige tijdscrediet (zonder motief) voor 1 jaar, indien uitkeringen
- Werkloosheid voor 1 jaar en vanaf 15 jaar ervaring voor 2 jaar.

Wat wordt onbeperkt gelijkgesteld?

- Arbeidsongeval, beroepsziekte, klein verlet, zwangerschapsverlof, vaderschapsverlof.
- De tijdelijke crisismaatregelen om ontslagen te vermijden, periode van tijdelijke werkloosheid.

Als je ervaring vastligt, kan je je loon aflezen in één van de twee loonschalen. Het zijn bruto minimumlonen per maand.

- ✓ Loonschaal 1: van toepassing op bedienden vanaf de indiensttreding.
- ✓ Loonschaal 2: van toepassing als de bediende 1 jaar in hetzelfde bedrijf werkt en tot dezelfde klasse behoort. De minimumbarema's vind je op onze website.

Wanneer stijgt je loon?

Ervaring

Elk jaar verhoogt je loon in functie van je ervaring. Tot 18 jaar ervaring in klasse A en tot 26 jaar ervaring in klasse B, C en D. Deze loonsverhoging moet toegepast worden vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin het bijkomend ervaringsjaar is bereikt.

De overgang van loonschaal I naar loonschaal II gebeurt na 1 jaar.

Loonindexering

De loonindexering vindt jaarlijks plaats op 1 januari. Via www.acv-puls.be houden we je op de hoogte van de loonsverhogingen én indexaanpassingen in PC200.

De baremalonen en de echt uitbetaalde lonen aan werknemers (de reële lonen) worden geïndexeerd. Commissielonen, premies of percentages van omzet... zijn niet gekoppeld aan de index.

Collectieve loonsverhogingen

Om de twee jaar onderhandelen vakbonden en werkgevers over de verbetering van loon- en arbeidsvoorwaarden. Dit zou kunnen resulteren in een verhoging van de weddeschalen en de effectieve lonen met een vast bedrag of met een percentage. In 2021 en 2023 zorgde de loonnormwet er voor dat we enkel een koopkrachtpremie konden afspreken en dan enkel nog als je voldeed aan bepaalde voorwaarden.

LET OP

Omdat de lonen kunnen stijgen door de indexaanpassingen of door cao-verhogingen die de vakbonden onderhandelen, worden de barema's hier niet gepubliceerd. Je kan de recente barema's altijd opvragen bij je vakbondsafgevaardigden of vinden op onze website.

Wist je dat...

... je loon minstens 1 keer per maand moet worden uitbetaald. Normaal gebeurt dit ten laatste de 4de werkdag na de maand waarop het loon betrekking heeft. Het arbeidsreglement in je onderneming kan de periode van 4 dagen uitbreiden naar maximaal 7 werkdagen.

... je maandelijks een loonbrief moet ontvangen van je werkgever met daarop de samenstelling van het loon, RSZ-afhoudingen, de bedrijfsvoorheffing, het nettoloon... Daarnaast moet je eenmaal per jaar een individuele rekening ontvangen van de werkgever voor 1 maart van het jaar volgend op het jaar waarop de afrekening betrekking heeft.

... onder de term loon meer valt dan je op het eerste zicht zou denken. Loon is bijvoorbeeld ook je gewaarborgd loon wanneer je ziek bent, je eindejaarspremie, andere premies...

Ecocheques

Elk jaar moeten in de maand juni de ecocheques worden uitbetaald. Volledige prestaties in de periode juni – mei vooraf geven recht op 250 euro. Bij onvolledige prestaties heb je recht op een deel van de premie. Periodes van moederschapsrust en gewaarborgd loon wegens ziekte en arbeidsongevallen zijn gelijkgesteld.

Een 4/5 baan heeft recht op hetzelfde bedrag als de voltijdsen (250 euro), 3/5 tewerkstelling krijgt 200 euro, halftijds 150 euro en minder dan halftijds 100 euro. Het is mogelijk dat in je onderneming deze ecocheques worden omgezet in een ander, gelijkwaardig voordeel.

Eindejaarspremie

In PC200 wordt een eindejaarspremie toegekend. Soms wordt die ook wel 'dertiende maand' genoemd.

Wanneer heb je recht op een eindejaarspremie?

In december heb je recht op een eindejaarspremie. Ben je op dat ogenblik in dienst en heb je een volledig jaar gewerkt, dan is de premie gelijk aan het brutoloon van de maand december. Het kan ook zijn dat bij jou in de onderneming een andere afspraak geldt over het tijdstip waarop de eindejaarspremie wordt uitbetaald.

Ben je in de loop van het jaar in de onderneming beginnen werken en heb je minstens 6 maanden anciënniteit op het ogenblik van uitbetaling, dan heb je recht op een gedeeltelijke premie. De premie zal in verhouding staan tot het aantal volledig gewerkte maanden in dat jaar. Met andere woorden: elke volledige maand tewerkstelling geeft recht op 1/12 van de premie.

Ook bij ontslag of einde arbeidsovereenkomst wegens definitieve medische overmacht, SWT, einde tijdelijk contract of contract voor een duidelijk omschreven werk van minstens 6 maanden blijf je recht hebben op een eindejaarspremie. Wie zelf zijn ontslag geeft of de arbeidsovereenkomst beëindigt in onderling overleg en 5 jaar dienst heeft in de onderneming, heeft ook pro rata recht op zijn eindejaarspremie. Je zal dus een gedeeltelijke premie ontvangen, berekend op basis van het aantal gepresteerde volle kalendermaanden tijdens dat jaar. Wanneer je ontslagen wordt om dringende reden, verlies je het recht op een eindejaarspremie.

Afwezigheden ten gevolge van jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, klein verlet, beroepsziekte, arbeidsongeval of bevallingsrust hebben geen invloed op het bedrag van de premie. Ook voor de eerste 60 dagen ziekte of ongeval, vaderschapsverlof, syndicaal verlof, betaald educatief verlof wordt het bedrag van de premie niet verminderd.

Opmerking voor handelsvertegenwoordigers

Heb je het statuut van handelsvertegenwoordiger, dan kan de eindejaarspremie beperkt worden tot het baremaloon van klasse D.

Jaarlijkse premie

Deze premie bestaat sinds 2016 en wordt sindsdien jaarlijks geïndexeerd. Ze bedraagt in 2024 dus al 312,50 euro. Je ontvangt deze premie in de maand juni. De berekeningsbasis is de tewerkstelling in de periode van 1 juni van het vorig jaar tot 31 mei in het lopende jaar. Periodes waarvoor een gewaarborgd loon wordt betaald zijn gelijkgesteld. Deeltijdse medewerkers hebben recht op een deel van de premie evenredig aan hun tewerkstelling. Als je de onderneming verlaten hebt vóór juni, dan heb je eveneens recht op een evenredig deel van de premie, behalve bij ontslag om dringende reden.

SAMEN VOOR MEER WERKPLEZIER



HOEVEEL UREN MOET IK WERKEN?

38 uur per week

In het PC200 geldt een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur. Dit wil zeggen dat je gedurende 38 uur per week aan de slag bent bij je werkgever. Stel dat je bijvoorbeeld wekelijks 40 uur zou werken, dan heb je recht op 12 betaalde compensatiedagen per jaar. Dat kan alleen indien er op bedrijfsniveau afspraken werden gemaakt rond voldoende compensatiedagen of arbeidsduurvermindering.

Overuren

Een gemiddelde werkweek telt 5 dagen. Er kan gewerkt worden van maandag tot zaterdag. Zondag is en blijft de rustdag. Indien je meer dan 9 uur per dag of meer dan 38 uur per week werkt, spreken we van overuren. Overuren moeten in de loop van het kwartaal worden gecompenseerd en ze geven recht op een loontoeslag van 50 % of 100 % voor overuren op feestdagen en zondagen. Overuren zijn enkel in uitzonderlijke situaties toegelaten, bijvoorbeeld bij buitengewone vermeerdering van werk, dringende werken wegens onvoorziene omstandigheden, overmacht...

Flexibele arbeidstijd

Alle flexibele uurroosters die in de onderneming worden toegepast moeten in het arbeidsreglement vermeld worden. Een overgang van het ene uurrooster naar het andere moet minimaal 5 werkdagen op voorhand worden bekendgemaakt. Hiertegen durft de werkgever nogal eens te zondigen. De sectorale cao voorziet de mogelijkheid om via een ondernemings-cao 'kleine flexibiliteit' in de bedrijven in te voeren. Dit wil zeggen dat de arbeidsduur kan variëren:

- De dagelijkse arbeidsduur mag maximum 1 uur langer zijn dan de arbeidsduur in het normale uurrooster.

- De wekelijkse arbeidsduur mag maximum 5 uur langer zijn dan de arbeidsduur voorzien in het normale uurrooster.

Per trimester of eventueel per jaar (annualisering van de arbeidstijd) moet je gemiddeld 38 uur tewerkgesteld worden. We spreken dan pas van overuren wanneer deze grenzen overschreden worden. De invoering van deze uurroosters kan enkel gebeuren indien dit voorzien is in het arbeidsreglement.

Nieuwe arbeidsregimes

Zondagwerk

In elke onderneming van de sector mag gedurende 6 zon- of feestdagen per kalenderjaar personeel tewerkgesteld worden. Elke bediende mag maximum 6 zon- of feestdagen per jaar werken. Hierover moeten binnen de onderneming afspraken gemaakt worden. Zijn er geen collectieve afspraken, dan gebeurt dit op vrijwillige basis. Tewerkstelling op zondag binnen een weekrooster van 38 uur, geeft geen recht op compensatie. Uiteraard kunnen in de onderneming bijkomende vergoedingen worden afgesproken.

IN DE SECTORALE CAO GEDEFINIEERDE ARBEIDSREGIMES

Arbeidsregime van 10 uur per dag over 4 dagen

Elke onderneming kan een arbeidsregime organiseren van 10 uur per dag op voorwaarde dat de bedienden slechts 4 dagen tewerkgesteld worden. Tewerkstelling op zondag is in dit regime slechts toegelaten zoals hierboven beschreven. Het aantal uren per dag kan schommelen, zodat niet elke dag 10 uren gewerkt moet worden. Maar minimum 1 dag in de week moet er 10 uur gewerkt worden.

Arbeidsregime van 12 uur per dag over 3 dagen

Elke onderneming kan een arbeidsregime invoeren van 12 uur per dag gespreid over 3 dagen. Dit regime van 36 uur geeft recht op een voltijds loon. In dit stelsel is tewerkstelling op zondag mogelijk.

LET OP

Vooraleer de werkgever mag overgaan tot de invoering van deze arbeidsregimes, uitgezonderd het zondagwerk, dient hij de ondernemingsraad of syndicale delegatie of bij gebrek aan syndicale vertegenwoordiging, zijn werknemers de informatie te geven.

MEER WETEN? Check www.acv-puls.be

Andere afwijkende arbeidsregimes

Indien de werkgever andere afwijkende arbeidsregimes wil invoeren, kan dit enkel na overleg op ondernemingsvlak en moet het ontwerp van akkoord ter goedkeuring voorgelegd worden aan het Paritair Comité. Op deze manier kunnen de vakbonden de boot naar overdreven flexibiliteit afhouden, of bijkomende voorwaarden afdwingen. Flexibiliteit moet immers ook in het belang van de werknemers zijn. Uiteraard worden er vaak op ondernemingsvlak andere regimes onderhandeld. Weet dat je deze allemaal moet kunnen terugvinden in het arbeidsreglement.



OP HOEVEEL VAKANTIE HEB IK RECHT?

Jaarlijkse vakantie

Aantal vakantiedagen

Iedere voltijdse bediende die ook het vorige kalenderjaar voltijds gewerkt heeft, heeft recht op 4 weken wettelijke vakantie. De vakantiedagen worden vastgelegd in samenspraak met de werkgever. Volgende bepalingen zijn verplicht:

- Vakantiedagen moeten binnen het kalenderjaar opgenomen worden*.
- Een periode van 2 opeenvolgende weken vakantie moet toegekend worden tussen de periode van 1 mei en 31 oktober.

Je vakantie kan niet beginnen als je ziek wordt voor je afgesproken vakantieperiode begint. In dat geval blijf je dus recht hebben op je volledig saldo vakantiedagen. Word je echter ziek tijdens je vakantie, dan kan je sinds dit jaar onder bepaalde strikte voorwaarden (die voorgeschreven staan in jouw arbeidsreglement) vragen dat de periode waarin je tijdens je vakantie ziek werd nadien alsnog in overleg met je werkgever als vakantie kan worden opgenomen.



* al bepaalt de wet sinds dit jaar wel dat een werknemer, die niet alle wettelijke vakantiedagen heeft kunnen opnemen, omwille van bijvoorbeeld ziekte tijdens het kalenderjaar, deze dagen nog kan opnemen na het einde van het kalenderjaar gedurende een periode van maximaal 24 maanden. De niet-opgenomen vakantiedagen dienen nog steeds uitbetaald te worden in december van het desbetreffende kalenderjaar, maar mogen nadien onbetaald worden opgenomen).

Vakantiegeld

De werkgever betaalt aan de bediende die het vorige kalenderjaar een volledig jaar in de onderneming heeft gewerkt, enkel en dubbel vakantiegeld uit. Enkel vakantiegeld: tijdens de periode dat een bediende verlof opneemt wordt het loon doorbetaald. Dit heet 'het enkel vakantiegeld'.

Dubbel vakantiegeld: dit bedraagt 92 % van een bruto maandloon.

De bediende die slechts een gedeelte van het vorige kalenderjaar in de onderneming heeft gewerkt, ontvangt van zijn huidige werkgever vakantiegeld in verhouding tot die tewerkstelling. Het resterende deel is reeds bij zijn vertrek door zijn vorige werkgever betaald.

Jeugdvakantie, seniorvakantie, aanvullende vakantie

In bepaalde gevallen heb je toch recht op vakantie, ook al heb je het voorgaande jaar niet (volledig) gewerkt. Meer info krijg je via je afgevaardigde of vind je op www.acv-puls.be.

Klein verlet

Voor familiale gebeurtenissen en burgerlijke verplichtingen krijg je betaalde afwezigheidsdagen.

Deeltijdse werknemers hebben eveneens recht op klein verlet voor de dagen waarop ze normaal zouden gewerkt hebben. De dagen van klein verlet zijn op overzichtelijke wijze gerangschikt in de tabellen op pagina 20 & 21.

Wist je dat...

... samenwonende partners die officieel op hetzelfde adres gedomicilieerd zijn, dezelfde rechten hebben inzake klein verlet als gehuwden.

... de werkgever een officieel bewijs mag vragen van de gebeurtenis waarvoor klein verlet wordt aangevraagd.

Reden van afwezigheid	Duur van afwezigheid
Huwelijk van de werknemer	drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats heeft of tijdens de daaropvolgende week
Huwelijk van een kind van de werknemer of van de echtgenote, van een broer, schoonbroer, zuster, schoonzuster, van de vader, de moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder of van een kleinkind van de werknemer	de dag van het huwelijk
Vaderschapsverlof	10 dagen door de werknemer op te nemen binnen de 4 maanden vanaf de dag van de bevalling (eerste 3 dagen betaald door de werkgever)
Adoptie van een kind	recht op 4 weken verlof (6 weken bij een kind jonger dan 3 jaar), op te nemen binnen de 2 maand na de inschrijving in het gezin
Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de werknemer of van zijn van echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader of stiefmoeder van de werknemer	3 dagen door de werknemer te kiezen binnen een periode van 12 dagen die begint met de dag van het overlijden
Overlijden van een broer, zus, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont	2 dagen door de werknemer te kiezen binnen een periode van 12 dagen die begint met de dag van het overlijden

Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e)	de dag van de gebeurtenis of de activiteitsdag onmiddellijk voorafgaand of volgend op de gebeurtenis als deze met een zondag of een feestdag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt
Deelname van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de 'vrijzinnige jeugd', daar waar dit wordt georganiseerd	de dag van de gebeurtenis of de activiteitsdag onmiddellijk voorafgaand of volgend op de gebeurtenis als deze met een zondag of een feestdag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt
Bijwonen van een bijeenkomst van de familieraad, door de vrederechter samengeroepen	de nodige tijd met een maximum van 1 dag
Deelneming aan een jury, met 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 stembureau bij de parlements-, provincieraads-, of gemeenteraadsverkiezingen	de nodige tijd

Verlof om dwingende redenen

Werknemers hebben recht op 10 dagen afwezigheid per jaar om 'dwingende redenen'. Het gaat wel om onbetaalde dagen. Onder dwingende redenen verstaat men een onvoorziene omstandigheid die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist (bv. plotse ziekte, ongeval of hospitalisatie van partner of kind, ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de werknemer (brand, natuurramp...) of persoonlijke verschijning voor de rechtbank).

Werkgever en werknemers kunnen in onderling overleg bepalen dat ook andere gebeurtenissen onder de regeling vallen. In sommige ondernemingen voorziet men in het geheel of gedeeltelijk behoud van loon.

Om zijn recht op verlof om dwingende redenen uit te oefenen, moet de werknemer zijn werkgever verwittigen. Indien de werkgever ernaar vraagt moeten de aangehaalde redenen (achteraf) gerechtvaardigd worden. Bovenop de 10 dagen voorziet de cao van PC200 het recht om zonder loon afwezig te zijn om 'dwingende familiale redenen', zonder beperking van aantal dagen. Ook hier geldt de verplichting de werkgever tijdig in te lichten en indien gevraagd de nodige rechtvaardigingen te verstrekken.

Wettelijke feestdagen

Jaarlijks zijn er 10 wettelijke feestdagen:

- Nieuwjaarsdag (1 januari)
- Paasmaandag
- Feest van de arbeid (1 mei)
- Hemelvaartsdag
- Pinkstermaandag
- Nationale feestdag (21 juli)
- OLV-Tenhemelopneming (15 augustus)
- Allerheiligen (1 november)
- Wapenstilstand (11 november)
- Kerstmis (25 december)

Wanneer een feestdag valt op een zondag of een inactiviteitsdag van de onderneming, wordt die vervangen door een normale werkdag, voor of na die feestdag. Die vervangingsdagen worden vastgelegd in de ondernemingsraad of afgesproken met de syndicale afvaardiging. In ondernemingen zonder overlegorgaan wordt de vervangingsdag tussen werkgever en werknemers afgesproken. De werkgever moet vóór 15 december van elk jaar de vervangingsdagen voor het volgende jaar aanplakken. Indien in jouw bedrijf dergelijke afspraken niet gemaakt zijn, dan wordt de feestdag vervangen door de eerstvolgende dag waarop er normaal gewerkt wordt.

Handig om weten is dat indien je aan de slag bent met een contract van bepaalde duur, de feestdagen die vlak na je tewerkstelling vallen ook nog door de werkgever betaald moeten worden, tenzij je ontslagen bent wegens dringende reden, zelf ontslag nam of ondertussen bij een nieuwe werkgever werkt.

Bij een tewerkstelling van maximum 1 maand moet je werkgever je loon betalen voor 1 feestdag die valt binnen de 14 dagen na het einde van de overeenkomst.

Bij een tewerkstelling van meer dan 1 maand moet je werkgever je alle feestdagen betalen die vallen binnen de dertig dagen na het einde van je contract.

HOVEEL BEDRAGEN MIJN

MEER WETEN?

Check www.acv-puls.be

VERPLAATSINGSKOSTEN?

Gebruik privévoertuig

De sector voorziet in een tussenkomst bij gebruik van een privévoertuig bij het woon-werkverkeer vanaf 3 km, behalve voor die bedienden waarvan de jaarlijkse bruto bezoldiging meer bedraagt dan 34.654 euro.

Wanneer je met je privé vervoermiddel naar het werk komt, moet je aan je werkgever een ondertekende verklaring voorleggen waarin je verzekert dat je over een afstand gelijk of groter dan 3 kilometer een ander dan gemeenschappelijk openbaar vervoer benut om de afstand woon-werk te overbruggen. De werkgever mag te allen tijde nagaan of deze verklaring overeenstemt met de realiteit. De werkgever moet pas overgaan tot betaling van de vervoerskosten op het moment waarop jij de ondertekende verklaring bezorgt.

De tussenkomst van de werkgever is gelijk aan 50 % van de prijs van een treinkaart NMBS geldig voor 1 maand in 2^{de} klas voor het overeenstemmende aantal kilometers. Voor de werknemers die geen gebruik maken van het gemeenschappelijk openbaar vervoer wordt de bijdrage enkel betaald voor de aanwezige werkdagen.

Trein

Als je met de trein gaat werken, is je werkgever verplicht om 80% van je treinabonnement (2^{de} klas) terug te betalen. Wanneer je werkgever een derdebetalersregeling treft met de NMBS, dan legt de overheid de resterende 20% bij en kan je dus kosteloos gebruik maken van woon-werkverkeer met de trein.

Bus, tram, metro

Bij gebruik van bus, tram of metro is de bijdrage verschillend naargelang de prijs van je vervoersbewijs een eenheidsprijs is of deze afhankelijk is van je afgelegde afstand.

- a. Wanneer de prijs van het vervoer in verhouding tot de afstand staat, wordt de tussenkomst van de werkgever berekend op basis van de



tabel met forfaitaire bedragen volgens cao 19/9, zonder evenwel 75% van de werkelijke vervoerprijs te overschrijden.

- b. Wanneer de prijs een eenheidsprijs is, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgever forfaitair vastgesteld en bedraagt deze 71,8% van de effectief door de werknemer betaalde prijs, zonder evenwel het bedrag van de werkgeverstussenkomst, berekend op basis van de tabel met forfaitaire bedragen (cao 19/9) voor een afstand van 7 kilometer, te overschrijden.

Fietsvergoeding

Voor wie regelmatig met de fiets naar het werk komt, moet er vanaf 1/7/2024 een fietsvergoeding ten belope van 0,27€ per km betaald worden met een maximum van 10,8€ per werkdag (d.w.z. max 40 km heen en terug). Ook hier moet je een ondertekende verklaring voorleggen aan je werkgever dat je regelmatig gebruik maakt van de fiets.

IK BEN ZIEK. WAT NU?

MEER WETEN? Check www.acv-puls.be

FOCUS OP BEGELEIDING EN ADVIES



Wanneer je omwille van een ongeval of ziekte niet kan gaan werken, wordt je arbeidsovereenkomst geschorst. Uiteraard moet je de werkgever hiervan onmiddellijk op de hoogte brengen. Hoe je de werkgever verwittigt is niet omschreven: telefonisch, via mail... Om iedere betwisting hierover te vermijden, bezorg je best zo snel mogelijk een doktersattest aan de werkgever. Meestal zal in het arbeidsreglement van de onderneming vermeld zijn hoe en binnen welke tijdsspanne het doktersattest bij je werkgever moet zijn. Neem het zekere voor het onzekere en maak ook een kopie van het attest, zodat je nadien altijd kan bewijzen dat er een doktersattest was en de datum van het attest. Om zeker te zijn bezorg je dit alles best aangetekend aan je werkgever, tenzij anders vermeld in het arbeidsreglement.

Controlearts

Je werkgever heeft bovendien het recht om een controlearts te sturen om je arbeidsongeschiktheid te controleren. De controlearts zal in principe onverwacht bij je thuis op visite komen. Indien de controlearts je oproept om je te verplaatsen voor het onderzoek, bijvoorbeeld naar zijn kabinet, dan kan dit enkel wanneer je behandelende arts oordeelt dat je de woonst mag verlaten.

De controlearts moet vaststellen of je in staat bent om te werken of niet. Ofwel ben je arbeidsgeschikt, ofwel niet.

Dit is ook wat doorgegeven wordt aan de werkgever. De aard van de aandoening doet niet ter zake en mag zelfs niet door de controlearts worden doorgegeven. Deze gegevens vallen onder het medisch geheim. Soms is er discussie tussen je behandelende arts en de controlearts. Indien je behandelde arts zegt dat je niet kan gaan werken en de controlearts spreekt dit tegen, kan in overleg tussen werkgever en werknemer een derde geneesheer (soort van scheidsrechter) aangesteld worden die de knoop moet doorhakken.

De kosten van deze procedure vallen ten laste van de partij die in het ongelijk wordt gesteld. Wanneer er sprake is van betwisting en er dus een

derde arts zal moeten aangesteld worden, neem je best contact op met het ACV Puls secretariaat in je regio. Daar zal men je met raad en daad bijstaan bij het verdere verloop van de discussie met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid.



Ziek op vakantie in het buitenland

Als je ziek wordt tijdens je vakantie in het buitenland bestaat er een aparte procedure vermeld in je arbeidsreglement. Als je die procedure volgt, kan je verloren vakantiedagen nadien alsnog in overleg met je werkgever opnemen.

EEN KINDJE OP KOMST.

HOE ZIT DAT VOOR MIJN WERK?

Je bent zwanger? Een dikke proficiat!

Om arbeidsrechtelijk alles in goede banen te leiden, breng je best je werkgever zo snel mogelijk op de hoogte van je zwangerschap. Een doktersattest is in principe niet nodig, maar is wel het beste bewijs van kennisgeving van je zwangerschap, indien hierover later discussie zou ontstaan. Het medisch attest bezorg je zo snel mogelijk aan je werkgever. Het attest, alsook de periode waarin je bevallingsrust wenst te nemen, moeten sowieso minimaal 8 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum worden overgemaakt aan de werkgever.

Als zwangere vrouw geniet je een bijzondere bescherming tegen ontslag. De werkgever kan je niet ontslaan omwille van je zwangerschap. Een ontslag kan je betwisten en het is dan aan de werkgever om te bewijzen dat er geen verband is met je zwangerschap.

Je bescherming loopt vanaf het ogenblik dat je je werkgever hebt medegedeeld dat je zwanger bent tot één maand na je bevallingsrust. De totale duur van je



MEER WETEN? Check www.acv-puls.be

zwangerschapsverlof is 15 weken (met twee extra weken voor een meerling). Eén week hiervan moet je nemen voor je vermoedelijke bevallingsdatum. Je bent ook verplicht om 9 weken bevallingsrust op te nemen na je bevalling. De andere 5 weken mag je naar keuze opnemen voor of na de bevalling. Beval je vooraleer je de verplichte week verlof hebt opgenomen, dan verlies je deze dagen. Indien je kind langer dan 7 dagen na de geboorte in het ziekenhuis moet blijven, mag je de bevallingsrust verlengen met de duur van de hospitalisatie. Maximum is er een verlenging met 24 weken mogelijk. Uiteraard zal je dit moeten kunnen bewijzen aan je werkgever. Op het einde van je ‘normale’ bevallingsrust bezorg je de werkgever een attest van het ziekenhuis waarin staat hoe lang de hospitalisatie geduurd heeft of wat de voorziene termijn is.

Tijdens je bevallingsrust krijg je een uitkering via de ziekteverzekering. Tijdens de eerste 30 dagen van je zwangerschapsverlof bedraagt deze uitkering 82% van je brutoloon. Tijdens de andere weken wordt er 75% van je brutoloon uitbetaald.

Wist je dat je recht hebt op een geboortepremie?

De geboortepremie (beter gekend als ‘het kraamgeld’) kan je aanvragen bij je ziekenfonds vanaf de 6de maand van je zwangerschap. De geboortepremie zal ten vroegste uitbetaald worden 2 maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Vergeet ook niet om alles in orde te brengen om je kinderbijslag te ontvangen.

IK WIL HET WAT KALMER



AAN DOEN OP MIJN WERK. WELKE MOGELIJKHEDEN HEB IK?

Tijdskrediet

Er bestaan uiteenlopende systemen van tijdskrediet. De algemene regels zoals vervat in cao 103 worden uitvoerig toegelicht in een brochure die het ACV op de markt bracht. Leden kunnen deze brochure gratis verkrijgen in elk ACV-dienstencentrum of bij elk ACV Puls-secretariaat. Je kan ze ook downloaden of bestellen via de speciale ACV-website www.tijdskrediet.be. Daarom geven we hier enkel de grote lijnen en de sectorspecifieke regels weer.

Tijdskrediet kan je enkel opnemen voor één van volgende motieven:

Motief	Volledige dienst	Halftijdse dienst	1/5de vermindering
• Om een nieuwe opleiding te volgen;	24 mdn	36 mdn	36 mdn
• In te staan voor de zorg voor je kind (jonger dan acht jaar);	24 mdn	36 mdn	36 mdn
• Zorg en bijstand te verlenen aan een zwaar ziek gezinslid of familielid tot de tweede graad;	24 mdn	36 mdn	36 mdn
• Palliatieve zorg of bijstand te verlenen;	24 mdn	36 mdn	36 mdn
• Te zorgen voor je minderjarig zwaar ziek kind of je kind met een handicap (jonger dan 21 jaar).	24 mdn	36 mdn	36 mdn
• Zorg voor je kind (jonger dan 18 jaar);	24 mdn	51 mdn**	51 mdn
• Medische bijstand			
• Palliatieve zorg			
• Zorg voor zwaar ziek of gehandicapt kind			





Bij tijdskrediet met motief krijg je een vervangingsinkomen van de RVA.

* Voor het recht op uitkeringen bij een **voltijds** tijdskrediet met motief 'zorgen voor zijn kind' gaat de leeftijd van het kind van 8 jaar naar 5 jaar. De werknemer kan dat verlof (bij zijn werkgever) dus krijgen als het kind nog geen 8 jaar is, maar kan enkel uitkeringen krijgen als het kind nog geen 5 jaar is.

De leeftijd van 8 jaar blijft behouden voor halftijds of 1/5 tijdskrediet zowel voor het recht op verlof (bij zijn werkgever) als voor het recht op uitkeringen.

** De werknemer kan 51 maanden verlof (bij zijn werkgever) krijgen voor het motief 'zorgen voor zijn kind' maar kan maar tijdens 48 maanden uitkeringen krijgen. De maximumperiode van recht en uitkeringen blijft 51 maanden voor de andere zorgmotieven en 36 maanden voor het motief opleiding.

LET OP

Thematisch verlof

Dit is de officiële naam van het recht om als werknemer bij sommige familiale omstandigheden de keuze te maken om tijdelijk minder of niet te werken. Je kan gebruik maken van het recht op één van de vier types van 'thematisch verlof':

- Ouderschapsverlof: zorgen voor je kind jonger dan 12 jaar gedurende 4 maanden voltijds, 8 maanden halftijds, 20 maanden 4/5de. Verminderen met 1/10de is sinds kort ook mogelijk maar enkel mits toestemming van de werkgever
- Verlof voor palliatieve zorgen: voltijds, halftijds of 4/5de; per patiënt 1 maand en 2 maal verlengbaar
- Verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid: voltijds

MEER WETEN? Check www.acv-puls.be

(12 maanden), halftijds of 4/5de (24 maanden)

• Mantelzorgverlof

Voor de uren die je niet werkt, krijg je een vervangingsinkomen van de RVA. Voor een correcte berekening daarvan en voor de aanvraagprocedure en voorwaarden, kan je terecht bij ACV Puls. Je vindt alle info ook terug in de brochure die hierboven vermeld wordt en via www.tijdskrediet.be.

De landingsbaan

Vanaf 60 jaar kan je ervoor kiezen om je loopbaan halftijds of met 1/5^e te verminderen. Je ontvangt dan uiteraard een deeltijds loon, aangevuld met een premie van de RVA. In het PC200 hebben we de landingsbaan met 1/5^e en 1/2^e vermindering vermindering mogelijk gemaakt vanaf 55 jaar voor wie minstens 35 jaar beroepsverleden heeft, of een erkend zwaar beroep uitoefent of 20 jaar nachtarbeid heeft verricht. Vanuit het sociaal fonds van het PC200 heb je in het geval je 1/5^e vermindert recht op een bijkomende premie van 87,32 euro. Deze regeling loopt nog tot 31 december 2025.

Er zijn nog een aantal bijkomende voorwaarden om van het recht op landingsbaan gebruik te maken. Neem zeker contact op met ACV Puls om te weten wat je mogelijkheden zijn of een berekening te laten maken. Aanvraagformulieren vind je op de website van het sociaal fonds (www.sociaalfonds200.be). Je krijgt er ook informatie over de gevolgen voor je pensioen.

LET OP

De wet stelt dat slechts 5 % van het totaal aantal werknemers van een bedrijf tegelijkertijd afwezig kan zijn in een of ander systeem van tijdskrediet. In PC200 werd afgesproken dat de landingsbanen vanaf 55 jaar niet mogen meegeteld worden om de drempel van 5 % te bereiken.

Uitkeringen RVA

De geactualiseerde bedragen van de uitkeringen bij tijdskrediet, landingsbaan of de verschillende thematische verlopen kan je terugvinden op www.tijdskrediet.be.

Vlaamse aanmoedigingspremies

Wanneer je je loopbaan onderbreekt of minder gaat werken met het oog op het volgen van een opleiding of het verlenen van zorg, vult de Vlaamse overheid de RVA-uitkering onder bepaalde voorwaarden aan met een Vlaamse aanmoedigingspremie. Elke werknemer die tewerkgesteld is in het Vlaams Gewest krijgt daartoe enerzijds een zorgkrediet, anderzijds een opleidingskrediet. Opgelet: dit zijn enkel financiële kredieten, als aanvulling op de federale uitkeringen. Het zijn dus geen bijkomende rechten op schorsing of vermindering van je loopbaan.

IK BEN ONTSLAGEN. HOE VIND IK SNEL EEN ANDERE JOB?

Je bent tewerkgesteld in PC200 en je wordt plots ontslagen. Je wil zo snel mogelijk een nieuwe job, maar eenvoudig is dat niet... Outplacement is een dienstverlening die als doel heeft om je zo goed mogelijk te wapenen om zo snel mogelijk terug aan de slag te kunnen. Vanaf 15 september 2002 hebben alle ontslagen werknemers van minstens 45 jaar, én met minstens één jaar dienstanciënniteit, recht op outplacementbegeleiding. Dit is een wettelijke regeling (cao 82) en dus een recht voor elke werknemer. Sinds de invoering

SAMEN OPKOMEN VOOR VERANDERING



van het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden hebben werknemers met minstens 30 weken opzeg bij ontslag ook recht op outplacement, ongeacht de leeftijd.

Binnen de sector van het PC200 spraken vakbonden en werkgevers af dat deze begeleiding zou georganiseerd worden via Cevora. Deze vormingsinstelling biedt twee soorten begeleiding. Enerzijds een doorgedreven begeleiding zoals voorzien voor iedereen vanaf 45 jaar en daarnaast de iets kortere begeleiding 'Klaar voor een nieuwe start' waarvoor de toelatingscriteria soepeler zijn.

Outplacement 45 +

Een specifiek aanbod richt zich tot ontslagen bedienden uit bedrijven van het PC200:

- van 45 jaar of ouder (op moment van ontslag);
- met 1 jaar ononderbroken anciënniteit, in het laatste bedrijf;
- die niet werden ontslagen om dringende reden;



Het outplacementprogramma is opgedeeld in 3 fasen, verspreid over één jaar.

- 20 uur tijdens de eerste 2 maanden (inclusief opleidingsconsultancy);
- 20 uur tijdens de volgende 4 maanden (opnieuw schriftelijk aan te vragen indien de betrokkene nog geen werk heeft gevonden);
- 20 uur tijdens de volgende 6 maanden (opnieuw schriftelijk aan te vragen indien de betrokkene nog geen werk heeft gevonden).

Het programma bevat afwisselend collectieve en individuele momenten, en bestaat minimaal uit volgende elementen: sollicitatietraining, hulp bij de uitbouw van een zoekcampagne, opmaak van een persoonlijk actieplan, logistieke en administratieve steun. Cevora werkt enkel met erkende dienstverleners op het vlak van outplacement.

Als je aan de slag kan, maar je contract loopt niet door na je proefperiode of een tijdelijk contract wordt niet verlengd, dan kan je het outplacementprogramma hervatten indien je binnen de drie maanden je nieuwe job in loondienst opnieuw verliest en dit nog steeds binnen het jaar na het oorspronkelijk ontslag.

Klaar voor een nieuwe start

In geval van collectief ontslag is deze begeleiding voorzien voor alle bedienden die ontslagen werden in een bedrijf dat valt onder het PC200.

In geval van individueel ontslag geldt deze begeleiding voor alle ontslagen bedienden:

- van 35 jaar of ouder;
- met als laatste contract, een contract van onbepaalde duur in een bedrijf van het PC200;
- die niet ontslagen werden in hun proefperiode of om dringende reden.

Je vraagt de outplacementbegeleiding rechtstreeks aan via Cevora en dit binnen het jaar na ontslag. Je ontvangt een bevestiging van je inschrijving én je wordt binnen de 2 maanden uitgenodigd.

De totale duur van dit verkort programma komt overeen met de eerste twee fasen van het wettelijk verplichte outplacementprogramma:

- 20 uur tijdens de eerste 2 maanden (inclusief 4 uur opleidingsadvies);
- 20 uur tijdens de volgende 4 maanden.

Net zoals het outplacementprogramma bestaat het uit zowel collectieve als individuele momenten, met dezelfde programmaonderdelen: sollicitatietraining, opmaak persoonlijk actieplan, hulp bij de uitbouw van een zoekcampagne, logistieke en administratieve steun. Grootste verschilpunt is dus dat de begeleiding minder lang kan worden voortgezet. De inschrijvingsformulieren van beide programma's kan je downloaden via **www.cevora.be** of aanvragen bij Cevora, Silver Building A, 5e verdieping Reyerslaan 70, 1030 Schaarbeek.



MEER WETEN?

Check www.acv-puls.be

IK WIL GRAAG MET SWT (BRUGPENSIOEN). KAN DAT?

Leeftijd

Tot 30 juni 2025 wordt er ook in een stelsel voorzien vanaf 59 jaar waarbij er een recht is op brugpensioen voor wie een loopbaan van 40 jaar (waarvan op het ogenblik van het ontslag minstens 10 jaar in de onderneming) kan aantonen of voor wie in zwaar beroep of nacht gewerkt heeft. Je loopbaan jaren tellen is vaak geen eenvoudige klus. Er zijn immers gelijkgestelde periodes (ziekte, tijdskrediet...). Bovendien telt een jaar deeltijds werken niet altijd mee als volledig jaar! Om een telling te laten maken van je loopbaan jaren kunnen de dienstencentra van het ACV je helpen.

Vergoeding

De vergoeding van de bruggepensioneerde bestaat uit twee delen:

- De werkloosheidsvergoeding.
- Een aanvullende vergoeding door de werkgever.

Deze aanvullende vergoeding is gelijk aan :

$$\frac{\text{Begrensd nettoloon} - \text{werkloosheid}}{2}$$

Het ACV Puls-secretariaat maakt voor jou graag een berekening.

LET OP

Het is de werkgever die de arbeidsovereenkomst moet opzeggen. Als je zelf je opzeg geeft kan je niet met brugpensioen gaan.



IK WIL EEN OPLEIDING VOLGEN. KAN DAT?

Vorming en opleiding zijn voor ACV Puls een absolute prioriteit. In de sector worden al een aantal jaren na elkaar extra inspanningen geleverd om beroepsopleidingen toegankelijk te maken voor alle bedienden.

Cevora

Vakbonden en werkgevers van het APCB, hebben in 1990 de vormingsinstelling Cevora gecreëerd die als voornaamste taak heeft om opleiding en tewerkstelling binnen de sector te stimuleren. Cevora voorziet een ganse reeks van maatregelen die jou of je werkgever moeten stimuleren om te investeren in opleiding. We zetten de belangrijkste acties even op een rijtje:

1. Gratis opleidingen: bedienden kunnen via inschrijving door de werkgever gratis beroepsopleidingen volgen bij Cevora (aanbod van meer dan 300 verschillende opleidingen). Ook opleidingen voor opleidingsverantwoordelijken en trainers zitten in het pakket.
2. Een outplacementbegeleiding indien je ooit zonder werk komt te zitten.
3. Acties om 45-plussers langer aan de slag te kunnen houden.
4. Opleidingen voor werkzoekenden.
5. Premies voor de werkgever om vorming in de onderneming te voorzien.
6. Vormingspremies voor jou als bediende wanneer je op vrijwillige basis een beroepsopleiding volgt na de uren.

Al deze maatregelen alsook het huidige aanbod aan opleidingen kan je consulteren op www.cevora.be.



Individuele premie

De individuele premie voor bedienden is een maatregel die misschien nog onvoldoende gekend is: als je na de werkuren en op vrijwillige basis een opleiding volgt, kan je het inschrijvingsgeld van de opleiding en de examenkosten recupereren via Cevora. Die betaalt je een bedrag terug tot maximaal 100 euro per jaar. Wanneer je minder dan 1 jaar in dienst bent, geen diploma hoger onderwijs hebt of de leeftijd van 45 jaar gepasseerd bent, kan je maximaal 375 euro tussenkomst krijgen, ongeacht het aantal opleidingen. De premie kan je rechtstreeks aanvragen bij Cevora. De aanvraag moet dus niet via je werkgever passeren. Wens je vooraf reeds te weten of je opleiding in aanmerking komt voor een subsidie dan kan je steeds een dossier indienen met de vraag of deze opleiding in aanmerking zou komen voor subsidie of niet.

MEER WETEN? Check www.acv-puls.be

Op hoeveel dagen heb je recht

Om ervoor te zorgen dat elke werknemer toegang heeft tot opleiding, is vanaf 2024 een individueel opleidingsrecht ingevoerd voor werkgevers vanaf 20 werknemers. Dit betekent dat iedere werknemer (in ondernemingen met meer dan 20 werknemers) recht heeft op een bepaald aantal dagen opleiding.

Op hoeveel dagen heb je recht

Recht op vorming/opleiding	2024 - 2025
> 20 werknemers	3 individuele dagen per jaar per bediende*
10 – 20 werknemers	Gem. 4,5 dagen per 2 jaar per werknemers (gem. 1 dag individueel per jaar)
< 10 werknemers	Gem. 4 dagen per 2 jaar per werknemer (gem. 1 dag individueel per jaar)

* Dit aantal wordt elke 2 jaar verhoogd tot het maximum van 5 opleidingsdagen bereikt is in 2028. (2026 – 2027: 4). Een werknemer die deeltijds werkt, heeft recht op aantal dagen in verhouding met zijn werkregime en aantal maanden per jaar dat hij reeds werkzaam is in het bedrijf.

Als je de vorming/opleiding buiten de werkuren volgt, dan moet je werkgever je een gelijke compensatie in arbeidstijd toekennen. De kosten verbonden aan de vorming/opleiding zijn ten laste van je werkgever.

Gebruik je niet alle opleidingsdagen op in 1 jaar dan wordt het saldo overgedragen naar het volgende jaar en dit gedurende 5 jaar. Na 5 jaar wordt de teller van het saldo wel terug op nul gezet. Als je werkgever je op het einde van die 5 jaar onvoldoende opleidingsdagen heeft aangeboden, dan mag je zelf de opleidingsdagen opnemen binnen het opleidingsaanbod van CEVORA (max. binnen 12 maanden na de periode van 5 jaar). Je kan dit doen via een aanvraagformulier via Cevora. Je moet wel je werkgever informeren op welke dagen je afwezig zal zijn.

Federal Learning Account

Om werknemers te helpen bij het beheer van hun individueel opleidingsrecht, heeft de federale overheid de Federal Learning Account (FLA) ontwikkeld. De FLA is een digitale toepassing die werknemers een overzicht geeft van hun individueel opleidingsrecht.

De werkgevers zijn verplicht om alle opleidingsgegevens van hun werknemers bij te werken en te registreren. De Federal Learning Account zal toegankelijk zijn via de website www.mycareer.be vanaf 1 april 2024.

Opleidingsplan

Iedere Onderneming met meer dan 20 werknemers moet jaarlijks voor 31 maart een opleidingsplan opstellen. De bedrijven kunnen een eigen plan opmaken of gebruik maken van het model aangeboden door de sector.

Dit plan is terug te vinden op de website van het sociaal fonds van PC 200 (www.sfonds200.be). Vraag er dus zeker naar bij je werkgever!

NOOD AAN EEN BABBEL OVER JE JOB?

Wil je eens grondig nadenken over je toekomstplannen? Heb je het gevoel dat je talenten op je werk niet voldoende aan bod komen? Ben je de controle kwijtgeraakt en neemt het werk een loopje met jou? Ben je op zoek naar een goed evenwicht tussen werk en privé? Dan is loopbaanbegeleiding iets voor jou.

Je kan bij Het Centrum voor Loopbaanontwikkeling van ACV Puls terecht voor:

• INDIVIDUELE TRAJECTEN LOOPBAANBEGELEIDING.

Hieraan deelnemen gaat als volgt:

- We starten met een collectieve startbijeenkomst waarbij we informatie geven om te kunnen beslissen of ons traject iets voor jou is. Als dit het geval is, kan je je inschrijven voor het volledige traject. Daarna krijg je meer achtergrondinfo, een werkmap en uitleg over de manier waarop je daarmee aan de slag kan. Op onze website vind je data en plaatsen waar deze startbijeenkomsten doorgaan. Je kan je daar ook registreren om aan een startbijeenkomst deel te nemen.
- De volgende stap is jouw individuele traject. Dit kan doorgaan in Antwerpen, Leuven, Herentals, Hasselt, Gent, Kortrijk, Sint-Niklaas, Mechelen of Turnhout. Loopbaanbegeleiding richt zich tot mensen die aan het werk zijn.
- Deze dienstverlening betaal je met loopbaancheques die je bestelt bij de VDAB: 40 euro voor een eerste pakket van 4u en 40 euro voor een tweede pakket van 4u. ACV-leden krijgen 40 euro terugbetaald.
- Daarnaast kan je bij ons ook terecht voor loopbaanbegeleiding in groep, workshops en korte individuele coachingtrajecten.
 - Met de loopbaandriedaagse bieden we de kans op loopbaanbegeleiding in groep.

- De workshops:
 - ✓ Een goede motivatiebrief en cv schrijven
 - ✓ Voorbereid naar een sollicitatiegesprek gaan
 - ✓ Omgaan met en herstellen van burnout
 - ✓ Jouw competenties en talenten benoemen
- In een kort individueel coachingtraject kan jouw concrete vraag over de arbeidsmarkt uitdieping krijgen.
- Deze dienstverlening is gratis en richt zich tot mensen die lid zijn van het ACV. Werkenden en werkzoekenden zijn even hartelijk welkom!

Meer info? Neem eens een kijkje op onze websites:

www.loopbaanontwikkeling.be of op **www.jeloopbaan.be**.



MEER WETEN? Check www.acv-puls.be

NOG VRAGEN? CONTACTEER ONS

ACV Puls Aalst

Hopmarkt 45
B-9300 Aalst
T + 32 9 265 43 00
acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be

ACV Puls Antwerpen

Nationalestraat 111
B-2000 Antwerpen
T + 32 3 222 70 00
acv-puls.antwerpen@acv-csc.be

ACV Puls Brussel

Pletinckxstraat 19
B-1000 Brussel
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brabant@acv-csc.be

ACV Puls Gent

Poel 7
B-9000 Gent
T + 32 9 265 43 00
acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be

ACV Puls Halle

Vanden Eeckhoudtstraat 11
B-1500 Halle
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brabant@acv-csc.be

ACV Puls Hasselt

Mgr. Broekxplein 6
B-3500 Hasselt
T + 32 11 29 09 61
acv-puls.limburg@acv-csc.be

ACV Puls Kempen

Korte Begijnenstraat 20
B-2300 Turnhout
T + 32 14 44 61 55
acv-puls.kempen@acv-csc.be

ACV Puls Leuven

Martelarenlaan 8
B-3010 Kessel-Lo
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brabant@acv-csc.be

ACV Puls Mechelen-Rupel

Onder Den Toren 5
B-2800 Mechelen
T + 32 32 22 70 00
acv-puls.mechelen@acv-csc.be

ACV Puls Vilvoorde

Toekomststraat 17
B-1800 Vilvoorde
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brabant@acv-csc.be

ACV Puls Waas en Dender

H. Heymanplein 7
B-9100 Sint-Niklaas
T + 32 9 265 43 00
acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be

ACV Puls West-Vlaanderen

Henri Horriestraat 31
8800 Roeselare
T + 32 56 23 55 61
acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be

Internet

Breng ook eens een bezoekje aan onze website acv-puls.be. Je leest er meer over de acties en thema's waarmee we bezig zijn. Bovendien kun je online gratis brochures bestellen over thema's waarmee je als werknemer regelmatig geconfronteerd wordt en vind je er de meest recente bedragen en wetgeving.

Meer informatie: www.acv-puls.be

Volg ons:

 www.facebook.com/acvpuls

 www.twitter.com/acvpuls

 www.instagram.com/acvpuls

www.linkedin.com/company/acv-kader

MEER WETEN?

Check www.acv-puls.be



www.acv-puls.be