

INHOUD

PRODUCTIEPERSONEEL

Functieclassificatie
Geactualiseerde lonen

OMKADERINGSPERSONEEL

Functieclassificatie
Geactualiseerde lonen

EINDEJAARSPREMIE

Productiepersoneel
Omkaderingspersoneel

SEPTEMBERPREMIE OMKADERINGSPERSONEEL

VAKBONDSPREMIE

Valide werknemers
Mindervalide werknemers

VERVOERSONKOSTEN

Gemeenschappelijk openbaar vervoer
Privé-vervoer

LOOPBAANKREDIET EN LANDINGSBAAN

Loopbaankrediet
Landingsbaan (Vlaamse aanmoedigingspremie)

PRODUCTIEPERSONEEL

FUNCTIECLASSIFICATIE¹

Categorie	Omschrijving
5	eenvoudige taken waarvan de uitvoering slechts een weinig belangrijke fysische inspanning en een elementaire aandacht vereist
4	eenvoudige taken waarvan de uitvoering hetzij een fysische inspanning van gemiddelde belangrijkheid, hetzij een zelfde aandacht vereist
3	eenvoudige taken waarvan de uitvoering hetzij een belangrijke fysische inspanning, hetzij een voortdurende aandacht vereist en half gespecialiseerde taken waarvan de uitvoering een theoretische of praktische elementaire beroepsopleiding vereist
2	gespecialiseerde taken waarvan de uitvoering een theoretische of praktische beroepsopleiding van gemiddelde belangrijkheid vereist
1	gekwalficeerde taken waarvan de uitvoering een zeer grondige theoretische of praktische, beroepsopleiding vereist

GEACTUALISEERDE LONEN

MAANDLONEN

Index 134,59 - vanaf 1.12.2022

Categorie	
5	1.955,04
4	1.955,04
3	1.955,04
2	
1	

UURLONEN

Index 134,59 - vanaf 1.12.2022

Categorie	
5	11,873
4	11,873
3	11,873
2	12,291
1	13,614

Vanaf 1 januari 2021 werd jouw uurloon na 4 jaar sectoranciënniteit verhoogd met een toeslag. Deze anciënniteits-toeslag wordt net zoals de lonen geïndexeerd. Vanaf 1 augustus 2022 bedraagt deze € 0,2249.

¹ De functieclassificatie is ontleend aan het KB van 23.3.1970 (BS 28.3.1970) en hernomen in de CAO van 17.1.1997 (zie hoofdstuk 2.4 van de CAO-bundeling).

OMKADERINGSPERSONEEL

FUNCTIECLASSIFICATIE¹

CATEGORIE 5

Inzake verantwoordelijkheid betreft categorie 5 één taak.

Functieomschrijving:

- Betrokkene werkt onder de rechtstreekse verantwoordelijkheid van een hiërarchische overste. Hij oefent toezicht uit op een kleine groep, waartoe hij organisatorisch ook behoort. Hij geeft de technische instructies door en is verantwoordelijk voor de goede uitvoering van deze instructies. Hij neemt deel aan de taken van zijn groep.
- Meer bepaald houdt dit meerdere van volgende karakteristieken in:
 - uitvoeren van reeds ontwikkelde procedures die een niet-gelijktijdige aaneenschakeling van eenvoudige taken kunnen zijn;
 - uitvoeren van eenvoudige administratieve of technische taken die beperkte beroepskennis of ervaring vereisen;
 - tot de taak beperkt initiatief;
 - betrokkene moet verantwoording afleggen voor de correcte uitvoering van de instructies;
 - korte leertijd;
 - vereist een opleiding op niveau A3 of lager met gelijkgestelde ervaring.

CATEGORIE 4

Inzake verantwoordelijkheid betreft categorie 4 één activiteit.

Functieomschrijving:

- In overleg met zijn directe hiërarchische overste oefent betrokkene toezicht uit op een groep waartoe hij zelf behoort. Hij is verantwoordelijk voor het doorgeven van instructies en oefent controle uit op de voortgang van het werk. Hij onderricht en assisteert de leden van de groep. Hij brengt personeelsproblemen onder de aandacht van de hiërarchische overste.
- Meer bepaald houdt dit meerdere van volgende karakteristieken in:
 - uitvoeren van administratieve of technische taken met een zekere moeilijkheidsgraad, maar met een beperkte verantwoordelijkheid;
 - bij problemen beroep kunnen doen op een persoon van een hoger niveau;
 - geen beslissingen nemen over de essentie van de taak, wel over bijkomstige zaken;
 - beschikken over een goede beroepskennis en ervaring;
 - de taken variëren gelijktijdig en hebben verschillende doelen;
 - middellange leertijd;
 - vereist een opleiding op niveau A2 of lager met gelijkgestelde ervaring.

¹ De functieclassificatie is ontleend aan het CAO van 21.11.1997 (zie hoofdstuk 2.5 van de CAO-bundeling).

CATEGORIE 3

Inzake verantwoordelijkheid betreft categorie enkel één afdeling.

Functieomschrijving:

- Betrokkene oefent direct toezicht uit op een groep hiërarchisch ondergeschikten en heeft verantwoordelijkheid voor het verdelen en controleren van het werk. Hij heeft beperkte verantwoordelijkheid inzake het beheersen van de kosten, het behandelen van personeels-aangelegenheden en het hieromtrent doen van aanbevelingen. Hij legt verantwoording af aan zijn overste en formuleert aanbevelingen.
- Meer bepaald houdt dit meerdere van volgende karakteristieken in:
 - zelfstandig uitvoeren van moeilijke administratieve of technische taken;
 - beslissingen nemen over de essentie van de taak; - vergt een zeer goede beroepskennis en -ervaring;
 - grote verantwoordelijkheid binnen het productieproces of binnen de begeleiding van personen met een handicap;
 - de taken vragen doorgaans initiatief en redenering;
 - meewerken aan de opstelling van procedures en instructies;
 - lange aanleerperiode;
 - vereist een opleiding op niveau A2 of lager met gelijkgestelde ervaring.

CATEGORIE 2

Inzake verantwoordelijkheid betreft categorie 2 verschillende afdelingen.

Functieomschrijving:

- Betrokkene dirigeert afdelingen of diensten met talrijke werknemers. Dit wil zeggen plannen, organiseren, beslissen, verzekeren en coördineren van de dagelijkse loop der zaken van de afdeling of dienst.
- Meer bepaald houdt dit meerdere van volgende karakteristieken in:
 - het afstemmen van het dagelijks beleid en de aanpak op de algemene doelstellingen en de algemene methodes bepaald door werknemers van categorie;
 - verantwoordelijke voor de resultaten van afdelingen of diensten;
 - coördinatie van en controle op de verschillende afdelingen of diensten;
 - rapportering aan zijn hiërarchische overste;
 - deelnemen aan het uitwerken van projecten of complexe dossiers;
 - vereist een opleiding op niveau A1 of lager met gelijkgestelde ervaring.

CATEGORIE 1

Inzake verantwoordelijkheid betreft categorie 1 de onderneming in zijn geheel.

Functieomschrijving:

- Betrokkene dirigeert en coördineert een groep gekwalificeerde personen, dat wil zeggen: plannen, organiseren, beslissen en opvolgen van een dienst.
- Meer bepaald houdt dit meerdere van volgende karakteristieken in:
 - vertaling van het beleid en het voorstellen van algemene doelstellingen en methodes om beleid te bereiken;
 - zeer grote verantwoordelijkheid ten aanzien van de analytische resultaten van de onderneming;
 - staffunctie op het niveau van de directie - ontwikkeling van belangrijke projecten, technische of sociale - uitwerken van ideeën van de directie;
 - rechtstreeks rapporten van beslissingen aan de algemeen directeur;
 - kan gevraagd worden de algemeen directeur bij afwezigheid te vervangen;
 - vereist een opleiding op universitair niveau of lager met gelijkgestelde ervaring.

GEACTUALISEERDE LONEN¹JAARLONEN²

Index 199,99 - vanaf 1.12.2022

Anc.	Categorie 5	Categorie 4	Categorie 3	Categorie 2	Categorie 1
0	27.304,61	28.580,57	33.965,10	38.602,13	45.944,66
1	27.516,98	29.254,76	35.191,26	39.995,50	45.944,66
2	27.728,77	30.117,91	35.201,14	40.009,60	47.103,04
3	27.941,12	31.256,24	36.948,75	41.995,50	47.103,04
4	28.214,37	32.384,84	36.967,71	42.009,68	48.261,51
5	28.380,80	32.402,32	38.715,30	43.995,60	49.319,69
6	29.469,85	34.010,94	38.734,34	44.014,08	49.419,89
7	29.671,56	34.028,42	40.481,94	46.000,00	51.558,08
8	30.456,24	35.636,98	40.500,91	46.021,56	51.572,20
9	30.558,53	35.654,46	42.248,51	48.007,48	53.796,45
10	31.846,37	37.263,06	42.267,53	48.029,04	53.810,63
11	31.849,97	37.280,56	44.015,14	50.014,94	56.034,84
12	33.236,52	38.889,16	44.034,12	50.036,58	56.048,98
13	33.236,52	38.906,63	45.781,69	52.022,48	58.273,19
14	34.626,67	40.515,19	45.800,71	52.044,04	58.287,37
15	34.626,67	40.532,67	47.548,32	54.029,96	60.531,85
16	36.016,82	42.141,29	47.567,30	54.051,54	60.546,03
17	36.016,82	42.158,77	49.314,87	55.871,99	62.770,26
18	37.406,97	43.767,33	49.333,91	56.059,02	62.784,38
19	37.406,97	43.784,81	51.081,51	58.044,92	65.008,61
20	38.797,10	45.393,41	51.081,51	58.044,92	65.008,61
21	38.797,10	45.410,89	51.081,51	58.044,92	65.008,61
22	40.187,25	47.019,45	51.081,51	58.044,92	65.008,61

¹ De CAO van 3.5.2001 (zie hoofdstuk 2.6 van de CAO-bundeling) die in werking trad vanaf 1 januari 2001 omschrijft de regels die moeten nageleefd worden om tegen 1 januari 2005 de barema's op te trekken en te harmoniseren tot het niveau van de barema's die van toepassing zijn in het Paritair Comité van de Vlaamse opvoedingsinstellingen (PC 319). Die harmonisering verliep in 5 fasen (1 januari 2001, 1 januari 2002, 1 januari 2003, 1 januari 2004 en 1 januari 2005). Voor elke fase en voor elke categorie werden minimale (overgangs)barema's bepaald.

² Op 1 januari 2005 resulteerde dat in de nieuwe loonschalen voor de verschillende categorieën van werknemers. De bedragen zijn gelijk aan de jaarlonen aan de huidige index inclusief de eindejaarspremie en het vakantiegeld.

MAANDLONEN

Index 199,99 - vanaf 1.12.2022

Anc.	Categorie 5	Categorie 4	Categorie 3	Categorie 2	Categorie 1
0	1.961,54	2.053,20	2.440,02	2.773,14	3.300,62
1	1.976,79	2.101,63	2.528,11	2.873,24	3.300,62
2	1.992,01	2.163,64	2.528,82	2.874,25	3.383,84
3	2.007,26	2.245,42	2.654,36	3.016,92	3.383,84
4	2.026,89	2.326,50	2.655,73	3.017,94	3.467,06
5	2.038,85	2.327,75	2.781,27	3.160,60	3.543,08
6	2.117,09	2.443,31	2.782,64	3.161,93	3.550,28
7	2.131,58	2.444,57	2.908,19	3.304,60	3.703,89
8	2.187,95	2.560,13	2.909,55	3.306,15	3.704,90
9	2.195,30	2.561,38	3.035,09	3.448,81	3.864,69
10	2.287,81	2.676,94	3.036,46	3.450,36	3.865,71
11	2.288,07	2.678,20	3.162,01	3.593,03	4.025,49
12	2.387,68	2.793,76	3.163,37	3.594,58	4.026,51
13	2.387,68	2.795,02	3.288,91	3.737,25	4.186,29
14	2.487,55	2.910,57	3.290,28	3.738,80	4.187,31
15	2.487,55	2.911,83	3.415,83	3.881,46	4.348,55
16	2.587,42	3.027,39	3.417,19	3.883,01	4.349,57
17	2.587,42	3.028,65	3.542,74	4.013,79	4.509,36
18	2.687,28	3.144,20	3.544,10	4.027,23	4.510,37
19	2.687,28	3.145,46	3.669,65	4.169,89	4.670,16
20	2.787,15	3.261,02	3.669,65	4.169,89	4.670,16
21	2.787,15	3.262,28	3.669,65	4.169,89	4.670,16
22	2.887,02	3.377,83	3.669,65	4.169,89	4.670,16

UURLONEN

Index 199,99 - vanaf 1.12.2022

Anc.	Categorie 5	Categorie 4	Categorie 3	Categorie 2	Categorie 1
0	11,912	12,469	14,818	16,841	20,044
1	12,005	12,763	15,353	17,449	20,044
2	12,097	13,140	15,357	17,455	20,550
3	12,190	13,636	16,120	18,321	20,550
4	12,309	14,129	16,128	18,328	21,055
5	12,382	14,136	16,890	19,194	21,517
6	12,857	14,838	16,899	19,202	21,560
7	12,945	14,846	17,661	20,068	22,493
8	13,287	15,547	17,669	20,078	22,499
9	13,332	15,555	18,432	20,944	23,470
10	13,894	16,257	18,440	20,954	23,476
11	13,895	16,264	19,202	21,820	24,446
12	14,500	16,966	19,211	21,829	24,452
13	14,500	16,974	19,973	22,696	25,423
14	15,107	17,676	19,981	22,705	25,429
15	15,107	17,683	20,744	23,572	26,408
16	15,713	18,385	20,752	23,581	26,414
17	15,713	18,393	21,515	24,375	27,385
18	16,320	19,094	21,523	24,457	27,391
19	16,320	19,102	22,285	25,323	28,361
20	16,926	19,804	22,285	25,323	28,361
21	16,926	19,811	22,285	25,323	28,361
22	17,533	20,513	22,285	25,323	28,361

EINDEJAARSPREMIE

PRODUCTIEPERSONEEL

De eindejaarspremie wordt uitbetaald in de maand december.¹ Het sectoraal bedrag door de werkgever voorzien voor de eindejaarspremie, komt in de periode 2002-2010 overeen met:

- 2002: 150 euro
- 2003: 260 euro
- 2004: 382,5 euro
- 2005: 65 x individueel bruto-uurloon
- 2006: 89 x individueel bruto-uurloon
- 2007: 98 x individueel bruto-uurloon
- 2008: 106 x individueel bruto-uurloon
- 2009: 114 x individueel bruto-uurloon
- 2010: 123,50 x individueel bruto-uurloon
- 2011: 123,50 x individueel bruto-uurloon
- 2012: 130,09 x individueel bruto-uurloon
- 2013: 143,26 x individueel bruto-uurloon
- 2014: 143,26 x individueel bruto-uurloon
- 2015: 143,26 x individueel bruto-uurloon
- 2016: 143,26 x individueel bruto-uurloon
- 2017: 143,26 x individueel bruto-uurloon
- 2018: 143,26 x individueel bruto-uurloon
- 2019: 143,26 x individueel bruto-uurloon
- 2021: 164,67 x individueel bruto-uurloon
- 2022: 164,67 x individueel bruto-uurloon

OMKADERINGSPERSONEEL

Tegen 1 januari 2005 moeten de lonen geharmoniseerd zijn met de opvoedingssector en op dat moment moet de jaarwedde minimaal bestaan uit 13,35 maandwedden waarmee de (12) maandlonen betaald worden, een dertiende maand en het dubbel vakantiegeld (artikel 3, §3 van de CAO van 3.5.2001, zie hoofdstuk 2.6 van de CAO-bundeling).

Dat wil zeggen dat de eindejaarspremie een afdwingbaar recht wordt vanaf het jaar 2005.

In de overgangperiode tussen 1 januari 2001 en 1 januari 2005 wordt enkel gesteld dat op jaarbasis minimaal een jaarwedde moet uitbetaald worden die de enveloppe omvat van 13,35 minimale maandlonen (voor de bepaling van de minimale maandwedde consulteer de geactualiseerde lonen van het omkaderingspersoneel elders dit hoofdstuk).

Dat wil zeggen dat in de overgangperiode de eindejaarspremie geen automatisch recht is als op een andere manier de 13,35 minimale maandwedden al worden toegekend.

¹ Op sectoraal niveau werd vanaf het jaar 2002 een eindejaarspremie ingesteld (CAO van 15.1.2003, zie hoofdstuk 3.1 van de CAO-bundeling). Voor de precieze toepassingsmodaliteiten gelieve de CAO te raadplegen.

SEPTEMBERPREMIE ONKADERINGSPERSONEEL

Vanaf 2006 werd er in september (vandaar de naam) een jaarlijkse premie toegekend. Die werd vanaf 1 januari 2007 samen met de lonen geïndexeerd.

De premie bestaat uit een geïndexeerd forfaitair bedrag en een percentage van het jaarloon (12 x het brutomaandloon van augustus):

- 2006: 62 euro + 0,18% van de jaarwedde
- 2007: 136 euro + 0,39% van de jaarwedde
- 2008: 223,91 euro + 0,60% van de jaarwedde
- 2009: 302,44 euro + 0,80% van de jaarwedde
- 2010: 389,67 euro + 1,02% van de jaarwedde
- 2011: 397,46 euro + 1,02% van de jaarwedde

ACV Puls heeft ervoor gezorgd dat in het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de non-profit (VIA 4) de premie gevoelig verhoogd werd. Daardoor bestaat de premie vanaf 2012 uit een forfaitair bedrag dat samen met de lonen wordt geïndexeerd, verminderd met 327 euro (vast, niet geïndexeerd bedrag) plus een percentage van het jaarloon (12 x het brutomaandloon van augustus):

- 2012: 615,55 euro verminderd met 327 Euro + 2,11% van de jaarwedde
 - Ofwel: 2,11% van de jaarwedde + 288,55 euro
- 2013: 129,17 euro verminderd met 327 euro + 5,07% van de jaarwedde
 - Ofwel: 5,07% van de jaarwedde verminderd met 197,83 euro.
- 2014: 129,17 euro verminderd met 327 euro + 5,07% van de jaarwedde
 - Ofwel: 5,07% van de jaarwedde verminderd met 197,83 euro.
- 2015: 129,17 euro verminderd met 327 euro + 5,07% van de jaarwedde
 - Ofwel: 5,07% van de jaarwedde verminderd met 197,83 euro.
- 2016: 131,75 euro verminderd met 327 euro + 5,07% van de jaarwedde
 - Ofwel: 5,07% van de jaarwedde verminderd met 189,93 euro.
- 2017: 134,39 euro verminderd met 327 euro + 5,07% van de jaarwedde
 - Ofwel: 5,07% van de jaarwedde verminderd met 187,18 euro.
- 2018: 137,08 euro verminderd met 327 euro + 5,07% van de jaarwedde
 - Ofwel: 5,07% van de jaarwedde verminderd met 189,92 euro
- 2019: 139,82 euro verminderd met 327 euro + 5,07% van de jaarwedde
 - Ofwel: 5,07% van de jaarwedde verminderd met 187,18 euro
- 2021: 124,15 euro verminderd met 457,54 euro + 5,83% van de jaarwedde
 - Ofwel: 5,83% van de jaarwedde verminderd met 333,39 euro
- 2022: 134,38 euro verminderd met 457,54 euro + 5,83% van de jaarwedde
 - Ofwel: 5,83% van de jaarwedde verminderd met 323,16 euro

VAKBONDSPREMIE

VALIDE WERKNEMERS

JAARBEDRAG

- 86,76 euro

MAANDBEDRAG

- 7,23 euro

MINDERVERVALIDE WERKNEMERS

JAARBEDRAG

- 2013: 54,54 euro
- vanaf 2014: 79,20 euro
- vanaf 2016: 82,80 euro

MAANDBEDRAG

- vanaf 2014: 6,6 euro
- vanaf 2016: 6,90 euro

VERVOERSONKOSTEN

GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER¹

CAO nr 19octies van 20.2.2009 afgesloten in de nationale arbeidsraad.

Afstand in km	Maandtreinkaart	Treinkaart geldig voor 3 maanden	Treinkaart geldig voor een jaar	Treinkaart voor deeltijds werkenden
Heen	Maandelijkse bijdrage van de werkgever	Driemaandelijke bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
1	38,5	108	387	13,2
2	38,5	108	387	13,2
3	38,5	108	387	13,2
4	42	118	421	14,4
5	45,5	128	456	15,5
6	48,5	136	485	16,5
7	51	144	514	17,5
8	54	152	543	18,5
9	57	160	572	19,5
10	60	168	601	20,5
11	63	176	630	21,5
12	66	185	659	22,5
13	69	193	689	23,5
14	72	201	718	24,5
15	75	209	747	25,5
16	78	217	776	26,5
17	81	225	805	27,5
18	83	234	834	28,5
19	86	242	863	29,5
20	89	250	892	30,5
21	92	258	922	31,5
22	95	266	951	32,5
23	98	274	980	33,5
24	101	282	1009	34,5
25	104	291	1038	35,5
26	107	299	1067	36,5
27	110	307	1096	37,5
28	113	315	1125	38,5
29	115	323	1155	39,5
30	118	331	1184	40,5
31-33	123	345	1231	42
34-36	130	365	1303	44,5
37-39	137	385	1374	47
40-42	145	405	1446	49,5
43-45	152	425	1517	52
46-48	159	445	1589	54

¹ Er dient rekening mee gehouden te worden dat personen met een handicap een gratis abonnement krijgen van de Vlaamse vervoersmaatschappij "De Lijn" waardoor de werkgever niet meer hoeft tussen te komen in de sociale abonnementen voor de betrokken werknemers. Het uitgespaarde geld moeten de werkgevers evenwel besteden aan de verbetering van de mobiliteitveerkerseveiligheid van de werknemers (CAO van 30 mei 2002, zie hoofdstuk 4.2 van de CAO-bundeling).

49-51	166	465	1660	57
52-54	171	479	1711	58
55-57	176	493	1762	60
58-60	181	508	1813	62
61-65	188	527	1881	64
66-70	197	550	1965	67
71-75	205	574	2050	70
76-80	214	598	2135	73
81-85	222	622	2220	76
86-90	230	645	2305	79
91-95	239	669	2390	81
96-100	247	693	2474	84
101-105	256	717	2559	87
106-110	264	740	2644	90
111-115	273	764	2729	93
116-120	281	788	2814	96
121-125	290	812	2899	99
126-130	298	835	2983	102
131-135	307	859	3068	105
136-140	315	883	3153	108
141-145	324	907	3238	110
146-150	336	940	3357	114

PRIVÉ-VERVOER

WERKGEVERSTUSSENKOMST PRIVÉ-VERVOER (NIET MET DE FIETS)

CAO nr 19octies van 20.2.2009 afgesloten in de nationale arbeidsraad.

Afstand in km	1.1.2011 - 31.12.2011	1.1.2012 - 31.12.2012	1.1.2013 - 31.12.2013	Vanaf 1.1.2014
Heen	Maandelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijkse bijdrage van de werkgever
5	5,2	10,4	15,6	20,8
6	5,6	11,2	16,8	22,4
7	6,0	12,0	18,0	24,0
8	6,2	12,4	18,6	24,8
9	6,6	13,2	19,8	26,4
10	7,0	14,0	21,0	28,0
11	7,4	14,8	22,2	29,6
12	7,7	15,4	23,1	30,8
13	8,0	16,0	24,0	32,0
14	8,4	16,8	25,2	33,6
15	8,7	17,4	26,1	34,8
16	9,0	18,0	27,0	36,0
17	9,5	19,0	28,5	38,0
18	9,8	19,6	29,4	39,2
19	10,2	20,4	30,6	40,8
20	10,6	21,2	31,8	42,4
21	10,8	21,6	32,4	43,2
22	11,2	22,4	33,6	44,8
23	11,6	23,2	34,8	46,4
24	11,8	23,6	35,4	47,2
25	12,4	24,8	37,2	49,6
26	12,6	25,2	37,8	50,4
27	13,0	26,0	39,0	52,0
28	13,4	26,8	40,2	53,6
29	13,6	27,2	40,8	54,4
30	14,0	28,0	42,0	56,0
31 - 33	14,6	29,2	43,8	58,4
34 - 36	15,6	31,2	46,8	62,4
37 - 39	16,4	32,8	49,2	65,6
40 - 42	17,4	34,8	52,2	69,6
43 - 45	18,2	36,4	54,6	72,8
46 - 48	19,2	38,4	57,6	76,8
49 - 51	20,2	40,4	60,6	80,8
52 - 54	20,8	41,6	62,4	83,2
55 - 57	21,4	42,8	64,2	85,6
58 - 60	22,2	44,4	66,6	88,8
61 - 65	23,0	46,0	69,0	92,0
66 - 70	24,0	48,0	72,0	96,0
71 - 75	25,2	50,4	75,6	100,8

Afstand in km	1.1.2011 - 31.12.2011	1.1.2012 - 31.12.2012	1.1.2013 - 31.12.2013	Vanaf 1.1.2014
Heen	Maandelijks bijdrage van de werkgever	Maandelijks bijdrage van de werkgever	Maandelijks bijdrage van de werkgever	Maandelijks bijdrage van de werkgever
76 - 80	26,4	52,8	79,2	105,6
81 - 85	27,4	54,8	82,2	109,6
86 - 90	28,6	57,2	85,8	114,4
91 - 95	29,6	59,2	88,8	118,4
96 - 100	30,6	61,2	91,8	122,4
101 - 105	32,0	64,0	96,0	128,0
106 - 110	33,0	66,0	99,0	132,0
111 - 115	34,2	68,4	102,6	136,8
116 - 120	35,4	70,8	106,2	141,6
121 - 125	36,2	72,4	108,6	144,8
126 - 130	37,4	74,8	112,2	149,6
131 -135	38,4	76,8	115,2	153,6
136 -140	39,6	79,2	118,8	158,4
141 - 145	40,6	81,2	121,8	162,4
146 - 150	42,2	84,4	126,6	168,8
151 - 155	42,8	85,6	128,4	171,2
156 - 160	44,0	88,0	132,0	176,0
161 - 165	45,0	90,0	135,0	180,0
166 - 170	46,2	92,4	138,6	184,8
171 - 175	47,2	94,4	141,6	188,8
176 - 180	48,4	96,8	145,2	193,6
181 - 185	49,2	98,4	147,6	196,8
186 - 190	50,6	101,2	151,8	202,4
191 - 195	51,6	103,2	154,8	206,4
196 - 200	52,8	105,6	158,4	211,2

WERKGEVERSTUSSENKOMST PRIVÉ-VERVOER MET DE FIETS*CAO nr 19octies van 20.2.2009 afgesloten in de nationale arbeidsraad.*

Afstand in km	1.1.2011 - 31.12.2011	1.1.2012 - 31.12.2012	Vanaf 1.1.2013
Heen	Maandelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijkse bijdrage van de werkgever
5	10,4	15,6	20,8
6	11,2	16,8	22,4
7	12,0	18,0	24,0
8	12,4	18,6	24,8
9	13,2	19,8	26,4
10	14,0	21,0	28,0
11	14,8	22,2	29,6
12	15,4	23,1	30,8
13	16,0	24,0	32,0
14	16,8	25,2	33,6
15	17,4	26,1	34,8
16	18,0	27,0	36,0
17	19,0	28,5	38,0
18	19,6	29,4	39,2
19	20,4	30,6	40,8
20	21,2	31,8	42,4
21	21,6	32,4	43,2
22	22,4	33,6	44,8
23	23,2	34,8	46,4
24	23,6	35,4	47,2
25	24,8	37,2	49,6
26	25,2	37,8	50,4
27	26,0	39,0	52,0
28	26,8	40,2	53,6
29	27,2	40,8	54,4
30	28,0	42,0	56,0
31 - 33	29,2	43,8	58,4
34 - 36	31,2	46,8	62,4
37 - 39	32,8	49,2	65,6
40 - 42	34,8	52,2	69,6
43 - 45	36,4	54,6	72,8
46 - 48	38,4	57,6	76,8
49 - 51	40,4	60,6	80,8
52 - 54	41,6	62,4	83,2
55 - 57	42,8	64,2	85,6
58 - 60	44,4	66,6	88,8
61 - 65	46,0	69,0	92,0
66 - 70	48,0	72,0	96,0
71 - 75	50,4	75,6	100,8
76 - 80	52,8	79,2	105,6
81 - 85	54,8	82,2	109,6

Afstand in km	1.1.2011 - 31.12.2011	1.1.2012 - 31.12.2012	Vanaf 1.1.2013
Heen	Maandelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijkse bijdrage van de werkgever
86 - 90	57,2	85,8	114,4
91 - 95	59,2	88,8	118,4
96 - 100	61,2	91,8	122,4
101 - 105	64,0	96,0	128,0
106 - 110	66,0	99,0	132,0
111 - 115	68,4	102,6	136,8
116 - 120	70,8	106,2	141,6
121 - 125	72,4	108,6	144,8
126 - 130	74,8	112,2	149,6
131 -135	76,8	115,2	153,6
136 -140	79,2	118,8	158,4
141 - 145	81,2	121,8	162,4
146 - 150	84,4	126,6	168,8
151 - 155	85,6	128,4	171,2
156 - 160	88,0	132,0	176,0
161 - 165	90,0	135,0	180,0
166 - 170	92,4	138,6	184,8
171 - 175	94,4	141,6	188,8
176 - 180	96,8	145,2	193,6
181 - 185	98,4	147,6	196,8
186 - 190	101,2	151,8	202,4
191 - 195	103,2	154,8	206,4
196 - 200	105,6	158,4	211,2

GEMOTIVEERD TIJDSKREDIET

VOLLEDIG TIJDSKREDIET¹

	Re-gime	tussen 2 en 5 jaar anciënniteit	vanaf 5 jaar anciënniteit
bruto	100%	541,68	631,97
	80%	433,34	505,58
	75%	406,26	473,98
	50%	270,84	315,99
netto	100%	486,81	567,96
	80%	389,45	454,37
	75%	365,11	425,97
	50%	243,41	283,98

HALFTIJD TIJDSKREDIET - ALGEMEEN STELSEL

Werknemer van minder dan 50 jaar

	re-gime	tussen 2 en 5 jaar anciënniteit		vanaf 5 jaar anciënniteit aangevraagd vanaf 1/6/2017	
bruto	100%	270,83		315,98	
	80%	216,66		252,78	
	75%	203,12		236,99	
netto		samen-wonend	alleen-wonend	samen-wonend	alleen-wonend
	100%	189,59	224,39	221,19	261,79
	80%	151,67	179,51	176,95	209,43
	75%	142,19	168,29	165,89	196,34

Werknemer van 50 jaar of meer

	<5j anc.		>5j anc.	
	samenwonende werknemer	alleenwonende werknemer	samenwonende werknemer	alleenwonende werknemer
Bruto	270,84	270,84	315,98	315,98
Netto	176,05	224,40	205,39	261,80

¹ Indien het arbeidsregime anders is dan de in de tabel opgenomen percentages, dan moet je het basisbedrag vermenigvuldigen met de tewerkstellingsbreuk.

EENVIJFDE TIJDSKREDIET - ALGEMEEN STELSEL

	samenwonend	alleenwonend	alleenwonend
bruto	178,35	230,17	235,69
netto	115,93	zonder kind ten laste	met kind ten laste
		149,62	195,27

HALFTIJD TIJDSKREDIET - STELSEL LANDINGSBAAN

	samenwonende werknemer	alleenwonende werknemer
Bruto	539,47	539,47
Netto	350,66	446,96

EENVIJFDE TIJDSKREDIET - STELSEL LANDINGSBAAN

	samenwonend	alleenwonend	
bruto	250,58	302,40	
netto	162,88	geen kind ten laste	met kind ten laste
		196,57	250,54

LOOPBAANKREDIET EN LANDINGSBAAN

LOOPBAANKREDIET¹

U werkte in het jaar voor uw onderbreking	U werkt tijdens uw onderbreking	Bruto maandelijkse premie in euro (bedrag sinds 1 oktober 2021)		Netto maandelijkse premie in euro (bedrag sinds 1 oktober 2021)	
		Minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming	Minstens 5 jaar anciënniteit in de sector, maar niet in de onderneming	Minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming	Minstens 5 jaar anciënniteit in de sector, maar niet in de onderneming
minimaal 75%	0%	325,87	502,90	290,02	447,58
minimaal 50%	0%	174,32	268,96	155,14	239,37

LANDINGSBAAN² (VLAAMSE AANMOEDIGINGSPREMIE)

	Arbeidsregeling vooraf	tot halftijdse perstaties	1/5de loopbaanvermindering
bruto	voltijds	408,36	95,12
	van 75% tot en met 100%	314,51	
netto	voltijds	363,44	84,66
	van 75% tot en met 100%	279,91	

1 Om in aanmerking te komen voor de aanmoedigingspremie loopbaankrediet, moet je:

- een contract hebben van onbepaalde duur,
- je volledig tijdscrediet al hebben verkregen (een halftijds tijdscrediet geeft geen recht op de premie) en
- de premie aanvragen binnen 6 maanden na het begin van je tijdscrediet.

Per vijf jaar dienst heb je recht op 3 maanden aanmoedigingspremie loopbaankrediet bij een volledig tijdscrediet, met een maximum van een jaar (cumulatief te rekenen).

2 Om in aanmerking te komen voor de aanmoedigingspremie landingsbaan, moet je

- een contract hebben van onbepaalde duur,
- je goedkeuring van de RVA al hebben gekregen, en
- je aanvraag voor de premie binnen 6 maanden na het begin van je landingsbaan indienen.

Je hebt recht op de premie tot je de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Zodra je een brug-, rust- of overlevingspensioen ontvangt, verlies je het recht op de premie. Als je dat wilt, kun je voor of na de landingsbaan (maar niet tegelijkertijd) ook een andere aanmoedigingspremie aanvragen.

THEMATISCHE VERLOVEN

OUDERSCHAPSVERLOF, VERZORGING ZWAAR ZIEK GEZINS- OF FAMILIELID, PALLIATIEVE ZORGEN

Voltijds		Basisbedrag	Verhoogd bedrag alleenstaande werknemer
	bruto	886,00	1491,53
	netto	796,25	1340,44
Halftijds		Basisbedrag	Verhoogd bedrag alleenstaande werknemer
- 50 jaar	bruto	442,99	745,76
	netto	367,02	617,87
+ 50 jaar	bruto	597,21	745,76
	netto	494,79	617,87
1/5de vermindering		Basisbedrag	Verhoogd bedrag alleenstaande werknemer
- 50 jaar	bruto	150,28	202,10 (298,29*)
	netto	124,51	167,45 (247,14*)
+ 50 jaar	bruto	225,43	
	netto	186,77	

1/10e ouderschapsverlof			
		Basisbedrag	Verhoogd bedrag alleenstaande werknemer
- 50 jaar	bruto	75,14	101,05 (149,15*)
	netto	62,26	83,73 (123,58*)
+ 50 jaar	bruto	112,71	149,15
	netto	93,39	123,58

* Om recht te hebben op dit verhoogd bedrag dient u verplicht te voldoen aan de volgende voorwaarden:

- schriftelijke kennisgeving aan de werkgever vanaf 01.06.2017;
- uitsluitend samenwonen met uw kinderen ten laste;
- ouder zijn in de eerste graad van het kind waarmee u samenwoont of belast zijn met de dagelijkse opvoeding;
- het kind is jonger dan 18 jaar voor het palliatief verlof of de medische bijstand en jonger dan 12 jaar voor het ouderschapsverlof. De leeftijd van 12 en 18 jaar wordt verhoogd tot 21 jaar indien het kind gehandicapt is.

OPLEIDINGSKREDIET¹ (AANMOEDIGINGSPREMIE VOOR OPLEIDINGSKREDIET IN DE SOCIALPROFITSECTOR)

U werkte in het jaar voor uw onderbreking	U werkt tijdens uw onderbreking	Bruto	Netto
minimaal 75%	0%	589,48	524,64
minimaal 75%	50%	312,24	277,89
minimaal 50%	0%	312,24	277,89
tussen 20 en 50%	0%	175,03	155,78
minimaal 75% en bij start van de onderbreking 100%)	80%	175,03	155,78
Extra premie voor alleenstaanden	(ongeacht onderbrekingspercentage)	51,81	46,11

STEUN VOOR WERKNEMERS VAN EEN ONDERNEMING IN MOEILIKHEDEN OF IN HERSTRUCTURERING²

arbeidsregime	vorm van arbeidsduurvermindering	bruto	netto
> 75%	je gaat halftijds werken	175,03	155,78
> 70%	minstens 20%	105,02	93,47
> 60%	minstens 10%	70,01	62,31

¹ Om in aanmerking te komen voor deze Vlaamse aanmoedigingspremie, moet je:

- tewerkgesteld zijn in het Vlaamse Gewest bij een onderneming met een sectorakkoord, bedrijfsakkoord of toetredingsakte voor de aanmoedigingspremies die neergelegd en geregistreerd is bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen, en waarin een opleidingskrediet mogelijk wordt gemaakt,
- je halftijds of volledig tijdskrediet bij de RVA al hebben verkregen. De premies worden toegekend met een terugwerkende kracht van maximum zes maanden vóór de aanvraag van de Vlaamse aanmoedigingspremie (maar ze gaan uiteraard niet vroeger in dan de begindatum van je tijdskrediet)
- een opleiding volgen die aan één van de volgende criteria beantwoordt:
 - een opleiding bij de VDAB,
 - een opleiding die wordt georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de sectorale opleidingsfondsen,
 - een opleiding die door de Vlaamse overheid wordt georganiseerd, gesubsidieerd of erkend, of een opleiding die daarmee gelijkgesteld is (vb. aan een buitenlandse universiteit). Die opleiding moet minimum 120 uren of 30 studiepunten op jaarbasis bedragen,

² Om in aanmerking te komen voor deze aanmoedigingspremie, moet:

- je tewerkgesteld zijn in het Vlaamse Gewest.
- je onderneming ofwel beschikken over een federale erkenning als onderneming in moeilijkheden of herstructurering ofwel moet er een herstructureringsplan opgesteld zijn dat voor advies werd voorgelegd aan de ondernemingsraad of bij gebrek daaraan, aan de syndicale afvaardiging of bij gebrek daaraan, aan het comité voor preventie en bescherming op het werk of bij gebrek daaraan, aan de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties. (zie: welke voorwaarden moet de werkgever vervullen?)
- je onderneming heeft een sectorakkoord, bedrijfsakkoord of toetredingsakte voor de aanmoedigingspremies neergelegd en geregistreerd bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen, waarin een arbeidsduurvermindering mogelijk wordt gemaakt als de onderneming in moeilijkheden of herstructurering is.
- na de arbeidsduurvermindering nog minstens 50 % werken, anders kan er geen premie worden toegekend
- je aanvraag voor de premie kan pas ingaan vanaf 1 januari 2011.

ZORGKREDIET¹

VOLTIJDS, HALFTIJD, 1/5 EN 1/10

Arbeidsregeling in het jaar voor de onderbreking	Arbeidsregeling tijdens de onderbreking	Bruto	Netto
minimaal 75%	0%	589,48	524,64
minimaal 75%	50%	312,24	277,89
minimaal 75% (en bij start van onderbreking 100%)	80%	175,03	155,78
minimaal 50%	0%	312,24	277,89
tussen 20 en 50%	0%	175,03	155,78
Minimaal 75% (en bij de start van de onderbreking 100%)	90%	87,51	77,88

¹ Zorgkrediet is een Vlaamse aanmoedigingspremie die je kan krijgen zowel:

- Wanneer je halftijds of volledig tijdskrediet neemt voor de zorg voor kinderen of hulpbehoevende familieleden;
- Wanneer de RVA je een thematisch verlof (voltijds, halftijds of 1/5) toekent (ouderschapsverlof, verlof voor de bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, of palliatief verlof).