



Maatwerkbedrijven

CAO-GIDS 2023-2024 | PSC 327.01



bouw - industrie & energie

VOORWOORD

Beste militant,

De sector van de maatwerkbedrijven is samen met een aantal andere sectoren afhankelijk van subsidies van de Vlaamse overheid. Om de 5 jaar wordt een akkoord gesloten tussen, werkgevers en vakbonden rond de middelen die zullen worden vrijgemaakt voor o.a. nieuwe cao's.

Zo hebben we in 2021 de laatste cao's afgerond. In 2022 en 2023 werden nog enkele bijkomende cao's afgesloten.

Dit was een gelegenheid om deze gids in boekvorm uit te geven. Intussen zijn er echter al enkele wijzigingen in de wetgeving of actualisering tot stand gekomen. We hebben beslist om u zo vlug mogelijk de laatste stand van zaken te geven via deze digitale cao-gids.

Als u de laatste versie wenst te kennen is het dus steeds een goed idee om de website te consulteren! Eenmaal grotere wijzigingen zich aandienen, dan gaan we uiteraard opnieuw in druk.

Wij zijn er van overtuigd dat deze cao-gids een belangrijk instrument is ter ondersteuning van uw dagdagelijkse syndicale werk als militant.

Hij zal je de mogelijkheid geven om jezelf en jouw collega's met nog meer kennis van zaken te verdedigen. Mensen wegwijs maken in de sociale wetgeving, mensen helpen met hun individuele problemen zijn immers belangrijke syndicale opdrachten.

Samen met de 'Wegwijzer in de Sociale Wetgeving' (een ACV-uitgave) vormt deze gids een onafscheidelijk duo. Waar de 'Wegwijzer' je gidst doorheen het interprofessionele arbeids- en sociale zekerheidsrecht, zal deze cao-gids je leiden langs jouw eigen sectorale afspraken.

Beschouw deze gids als een 'eerste hulp'. Als je er het fijne niet van weet, kan je nog altijd terecht bij jouw secretaris.

Samen maken we er werk van!

Veel succes!

Patrick Vandenberghe

Voorzitter

Wilfried Herpoele

Sectorverantwoordelijke

HOE WERKEN MET DEZE GIDS

Deze gids is opgedeeld in twee delen. In het eerste deel, de “brochure”, vind je meer informatie over de sector. In het tweede deel, de “CAO-gids”, vind je alle CAO-teksten terug de van toepassing zijn.

Je kan het antwoord op jouw vragen op 2 manieren terugvinden:

- in de alfabetische “Trefwoordenlijst” (zie achteraan deze gids) wordt verwezen naar de desbetreffende bladzijde;
- de “Inhoudstafel” (zie vooraan deze gids) bevat de indeling in hoofdstukken en paragrafen met vermelding van de bladzijde waarop je ze terugvindt. Hierin vind je ook op welke personeelsgroep de CAO van toepassing is (alle werknemers maatwerkbedrijven, enkel werknemers beschutte werkplaatsen, enkel werknemers sociale werkplaatsen, omkaderingspersoneel of doelgroepwerknemers). Indien naast de titel geen verwijzing is vermeld, geldt de CAO voor iedereen.

Om een volledig antwoord te krijgen op jouw vragen is het aangewezen om deze gids samen te gebruiken met de “Wegwijzer Sociale Wetgeving” uitgegeven door het ACV. Als je het symbool \diamond tegenkomt in deze gids, dan verwijst dit naar de “Wegwijzer”. Kijk dan in die gids voor meer informatie.

Welke stappen ondernemen bij een probleem:

- ga na wat de algemene wetgeving zegt. Het antwoord vind je in de “Wegwijzer Sociale Wetgeving”;
- ga na of er specifieke regels zijn voor jouw sector. Het antwoord vind je in deze “CAO-gids”.

Indien je bijkomende informatie wenst, kan je uiteraard steeds beroep doen op jouw secretaris.



SECTORBROCHURE

INHOUDSTAFEL SECTORBROCHURE

Voorwoord	1
Hoe werken met deze gids	3
Inleiding.....	9
Van beschut en sociaal werken naar maatwerk.....	9
Waar heb ik recht op?	11
Loon- en arbeidsvoorwaarden in de maatwerkbedrijven	11
1. Loon en voordelen.....	11
2. Verplaatsingen.....	26
3. Arbeidstijd en vrije tijd	27
4. Enclave (werken buiten de werkplaats)	34
5. Opleiding en vorming	34
6. Einde van contract en loopbaan.....	35
Maatwerkdecreet	41
Nieuwe spelregels voor beschutte en sociale werkplaatsen.....	41
1. Erkenning als maatwerkbedrijf.....	41
2. Doelgroepwerknemers: toeleiding en evaluatie	41
3. Doorstroom	43
Sociaal overleg	44
Betere loon-en arbeidsvoorwaarden door syndicaal werk en sociaal	44
overleg	
1. Op de werkplaats (in de onderneming).....	44
2. In de sector	45
Contactadressen en websites.....	47

INLEIDING

VAN BESCHUT EN SOCIAAL WERKEN NAAR MAATWERK

Je werkt in een beschutte of sociale werkplaats. Er zijn in Vlaanderen meer dan 60 beschutte werkplaatsen en samen stellen ze ruim 20.000 mensen tewerk. Er zijn twee groepen werknemers: doelgroep en omkadering. Met de doelgroep bedoelden we voornamelijk personen met een handicap, voor wie de beschutte werkplaatsen vanaf de jaren '60 werden opgericht. De omkadering zijn de werknemers die voor de nodige ondersteuning op de werkplek zorgen. In de beschutte werkplaatsen werken ongeveer 17.000 doelgroepwerknemers en 3.000 personen omkaderingspersoneel.

Daarnaast zijn er in Vlaanderen een 90-tal sociale werkplaatsen. Samen stellen ze zo'n 5.000 mensen tewerk. Hier zijn er ook twee groepen werknemers: doelgroep en omkadering. Met de doelgroep bedoelden we voornamelijk mensen die langdurig werkzoekend zijn geweest en specifieke moeilijkheden ondervinden. De omkadering zijn de werknemers die voor de nodige ondersteuning op de werkplek zorgen.

Beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen, maatwerkbedrijven, maken deel uit van de sociale economie. Voor wie (tijdelijk) niet in de 'gewone' economie terecht kan, bieden ze betaald werk dat nuttig en lonend moet zijn.

Maar eigenlijk bestaat het verschil tussen beschutte en sociale werkplaatsen niet meer. Tegenwoordig wordt met doelgroepwerknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dat komt door het zogenaamde Maatwerkdecreet, dat sinds 1 januari 2019 in werking is getreden. Alle beschutte en sociale werkplaatsen zijn nu officieel 'maatwerkbedrijven'. Er verandert hierdoor heel wat: bijvoorbeeld in de subsidies die de bedrijven ontvangen, het aanwerven van de doelgroepwerknemers, het doorstromen naar een job in de reguliere economie, ... Meer info hierover vind je in het hoofdstukje 'maatwerkdecreet'. Ook zullen de loon- en arbeidsvoorwaarden van beschutte en sociale werkplaatsen hierdoor meer gelijk moeten worden.

Op je loonbrief staat het RSZ-nummer van jouw werkgever:

Rsz-nummer werkgever begint met	
473 -	Vlaamse beschutte werkplaats (BW) die reeds bestond vóór 1/1/2019
373 -	Vlaamse sociale werkplaats (SW) die reeds bestond vóór 1/1/2019 en de maatwerkbedrijven erkend sinds 2/1/2019

Met deze gids willen we je dus een overzicht geven van de huidige loon- en arbeidsvoorwaarden in de maatwerkbedrijven. Je vindt er een samenvatting van de belangrijkste rechten en plichten, zoals je loon, andere premies, je werktijden, mogelijkheden om verlof te nemen, het einde van je job of loopbaan, enz. Zoek je meer details? Dan kan je de officiële teksten raadplegen, de 'collectieve arbeidsovereenkomsten' of cao's, die je terugvindt in het tweede deel van deze cao-gids. Daar staat hoe het precies is afgesproken tussen vakbonden en werkgevers in de sector. Voor meer details over de algemene regelgeving kan je best de 'Wegwijzer Sociale Wetgeving' er op naslaan. Dit is een jaarlijkse ACV-publicatie die je wegwijst in het sociaal recht.

Regels veranderen voortdurend. Daarom passen wij onze brochures telkens aan na onderhandelingen. Maar soms kan het zijn dat het papier net iets achterop loopt in deze snel veranderende wereld. Hou daarom zeker ook onze website www.hetacv.be/acvbie en onze app ACVBIE-CSCBIE (verkrijgbaar via de Playstore en de Appstore) in de gaten. Je vindt er heel wat informatie, de meest recente lonen, het laatste syndicale nieuws, enz.

WAAR HEB IK RECHT OP?

LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN IN DE MAATWERKBEDRIJVEN

1. LOON EN VOORDELEN

Als werknemer heb je recht op loon voor de prestaties die je levert. Voor de meeste doelgroepwerknemers is het wettelijk minimumloon van toepassing. Maar je inkomen bestaat uit meer: er zijn ook vergoedingen voor woon-werk verkeer, eindejaarspremie, enz. Bovendien stijgt je loon als de prijzen stijgen (index). Hieronder vind je een overzicht van je loonvoorwaarden en andere voordelen. Deze kunnen natuurlijk in de loop van de tijd wijzigen, want wij onderhandelen voortdurend met werkgevers en overheid om betere voorwaarden te krijgen. **Een verhoging van de lonen, zowel bruto als netto, blijft een belangrijk strijdpunt voor ons.** Deze onderhandelingen gebeuren in het paritair comité 327.01 Vlaamse beschutte en sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven.

1.1 MINIMUMLONEN BESCHUTTE WERKPLAATSEN

Doelgroepwerknemers

Nieuw: anciënniteitstoeslagen

Sinds 1 januari 2021 wordt jouw uurloon na 4 jaar sectoranciënniteit verhoogd met een anciënniteitstoeslag. Deze toeslag wordt geïndexeerd op dezelfde wijze als het uurloon. Op 1 november 2023 bedraagt de anciënniteitstoeslag € 0,2387.

Wij willen volop onderhandelen over een verhoging van het uurloon na 8 jaar sectoranciënniteit. Van zodra hier meer nieuws over is, communiceren wij hierover.

Deze uurloontoeslagen komen bovenop de uurlonen die hieronder vermeld worden.

Zie de cao van 25/02/2021 betreffende de anciënniteitstoeslag

Alle doelgroepwerknemers in de beschutte werkplaatsen ontvangen een inkomen dat is gebaseerd op het minimumuurloon. Dit bedrag is bij wet vastgelegd. Daarnaast hangt je loon ook af van je functie, je leeftijd en hoe lang je al bij je werkgever werkt.

Je functie valt in één van de vijf categorieën, afhankelijk van hoe moeilijk en zwaar de functie is.

Categorie 5	eenvoudige werkzaamheden waarvan de uitvoering slechts een geringe fysieke inspanning en elementaire aandacht vereist
Categorie 4	eenvoudige werkzaamheden waarvan de uitvoering ofwel een middelzware fysieke inspanning, ofwel een gemiddelde aandacht vereist
Categorie 3	eenvoudige werkzaamheden waarvan de uitvoering ofwel een belangrijke fysieke inspanning, ofwel voortdurende aandacht vereist, en semi-gespecialiseerde werkzaamheden waarvan de uitvoering een elementaire theoretische of praktische beroepsopleiding vereist
Categorie 2	gespecialiseerde werkzaamheden waarvan de uitvoering een theoretische of praktische beroepsopleiding van gemiddeld niveau vereist
Categorie 1	geschoolde werkzaamheden waarvan de uitvoering een zeer doorgedreven theoretische of praktische beroepsopleiding vereist

Op dit moment onderhandelen we over betere functieomschrijvingen op maat van onze sector.

Op 1 april 2022 werden de minimumlonen verhoogd. Dit dankzij het jaren aandringen en onderhandelen van het ACV.

Het minimumloon voor een voltijdse werknemer verhoogde tot € 1.806,16.
Op 1 november 2023 bedraagt dit € 1.994,18.

Vanaf 1 april is er ook geen verschil meer in het minimumloon tussen werknemers met minder dan 1 jaar anciënniteit en werknemers met minstens

1 jaar anciënniteit. Ook het lagere minimumloon voor 18 tot en met 20-jarigen werd geschrapt. Het nieuwe minimumloon geldt dus vanaf 18 jaar en vanaf de 1^{ste} dag tewerkstelling.

In de toekomst zal het minimumloon nog tweemaal verhoogd worden. Dit zal in april 2024 en april 2026 gebeuren.

Hieronder vind je de minimumlonen per uur, die sinds 1 november 2023 gelden. Op die datum zijn de lonen voor het laatst aangepast aan de stijging van de prijzen (index).

Zie de cao van 21/10/1998 betreffende de toepassing van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in de beschutte werkplaatsen en de cao van 22/12/2008 betreffende de functiecategorieën en de minimumlonen van de doelgroepwerknemers.

Werknemers (in de 38-urenweek)

Functie	Minimumloon
Cat. 5	€ 12,1104/ uur
Cat. 4	€ 12,1104/ uur
Cat. 3	€ 12,1104/ uur
Cat. 2	€ 12,5362 / uur
Cat. 1	€ 13,8866 / uur

Omkadering

Als omkaderingsmedewerker hangt je loon af van je functiecategorie. Deze vijf categorieën verschillen in de mate van verantwoordelijkheid en de grootte van de groep die je aanstuurt.

Categorie 1	Betrokkene dirigeert en coördineert een groep gekwalificeerde personen, dat wil zeggen : plannen, organiseren, beslissen en opvolgen van een dienst.
Categorie 2	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.
Categorie 3	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 personeelsaangelegenheden en het hieromtrent doen van aanbevelingen. Hij legt verantwoording af aan zijn overste en formuleert aanbevelingen.
Categorie 4	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.
Categorie 5	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.

Hieronder vind je de huidige loonschalen, aangepast aan de laatste indexering van 1 november 2023.

Zie de cao van 21/11/1997 betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling en de cao van 15/06/2021 betreffende de harmonisering van de lonen.

Minimumuurlonen omkaderingspersoneel in euro

Anciënniteit	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
0 jaar	20,4728	17,2009	15,1347	12,7354	12,1668
1 jaar	20,4728	17,8218	15,6811	13,0358	12,2614
2 jaar	20,9889	17,8281	15,6854	13,4204	12,3558
3 jaar	20,9889	18,7130	16,4642	13,9277	12,4504
4 jaar	21,5051	18,7193	16,4727	14,4305	12,5722
5 jaar	21,9766	19,6043	17,2514	14,4383	12,6463
6 jaar	22,0213	19,6125	17,2598	15,1551	13,1316
7 jaar	22,9740	20,4974	18,0386	15,1629	13,2215
8 jaar	22,9804	20,5070	18,0470	15,8797	13,5712
9 jaar	23,9715	21,3919	18,8257	15,8875	13,6168
10 jaar	23,9778	21,4015	18,8342	16,6043	14,1906
11 jaar	24,9689	22,2864	19,6130	16,6120	14,1922
12 jaar	24,9752	22,2961	19,6214	17,3288	14,8100
13 jaar	25,9663	23,1810	20,4001	17,3366	14,8100
14 jaar	25,9726	23,1906	20,4086	18,0534	15,4295

15 jaar	26,9727	24,0755	21,1873	18,0612	15,4295
16 jaar	26,9790	24,0851	21,1958	18,7780	16,0489
17 jaar	27,9701	24,8963	21,9745	18,7858	16,0489
18 jaar	27,9765	24,9797	21,9830	19,5026	16,6684
19 jaar	28,9676	25,8646	22,7617	19,5103	16,6684
20 jaar	-	-	-	20,2271	17,2878
21 jaar	-	-	-	20,2349	17,2878
22 jaar	-	-	-	20,9517	17,9073

Minimum maandlonen omkaderingspersoneel in euro

Anciënniteit	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
0 jaar	3 371,18	2 832,42	2 492,18	2 097,09	2 003,47
1 jaar	3 371,18	2 934,66	2 582,15	2 146,56	2 019,05
2 jaar	3 456,17	2 935,69	2 582,87	2 209,89	2 034,59
3 jaar	3 456,17	3 081,41	2 711,11	2 293,42	2 050,17
4 jaar	3 541,18	3 082,45	2 712,50	2 376,23	2 070,22
5 jaar	3 618,82	3 228,17	2 840,73	2 377,51	2 082,43
6 jaar	3 626,17	3 229,52	2 842,12	2 495,54	2 162,34
7 jaar	3 783,06	3 375,24	2 970,35	2 496,83	2 177,14
8 jaar	3 784,10	3 376,82	2 971,74	2 614,85	2 234,72
9 jaar	3 947,30	3 522,54	3 099,97	2 616,14	2 242,23
10 jaar	3 948,34	3 524,12	3 101,37	2 734,17	2 336,72
11 jaar	4 111,54	3 669,83	3 229,60	2 735,45	2 336,98
12 jaar	4 112,58	3 671,42	3 230,99	2 853,48	2 438,72
13 jaar	4 275,78	3 817,14	3 359,22	2 854,76	2 438,72
14 jaar	4 276,82	3 818,72	3 360,62	2 972,79	2 540,72
15 jaar	4 441,51	3 964,43	3 488,85	2 974,07	2 540,72
16 jaar	4 442,55	3 966,02	3 490,24	3 092,11	2 642,72
17 jaar	4 605,75	4 099,59	3 618,47	3 093,39	2 642,72
18 jaar	4 606,79	4 113,32	3 619,86	3 211,42	2 744,73
19 jaar	4 769,99	4 259,03	3 748,09	3 212,70	2 744,73
20 jaar	-	-	-	3 330,73	2 846,73
21 jaar	-	-	-	3 332,01	2 846,73
22 jaar	-	-	-	3 450,04	2 948,73

Wij houden je op de hoogte van alle veranderingen in je loon.

1.2 MINIMUMLONEN SOCIALE WERKPLAATSEN

Doelgroepwerknemers

Nieuw: anciënniteitstoeslagen.

Sinds 1 januari 2021 wordt jouw uurloon na 4 jaar sectoranciënniteit verhoogd met een anciënniteitstoeslag. Deze toeslag wordt geïndexeerd op dezelfde wijze als het uurloon. Op 1 november 2023 bedraagt de anciënniteitstoeslag €0,2387.

Wij willen volop onderhandelen over een verhoging van het uurloon na 8 jaar sectoranciënniteit. Van zodra hier meer nieuws over is, communiceren wij hierover.

Deze uurloontoeslagen komen bovenop de uurlonen die hieronder vermeld worden.

Zie de cao van 25/02/2021 betreffende de anciënniteitstoeslag.

Alle doelgroepwerknemers in de sociale werkplaatsen ontvangen een inkomen dat is gebaseerd op het minimumuurloon. Dit bedrag is bij wet vastgelegd.

Op 1 april 2022 werden de minimumlonen verhoogd. Dit dankzij het jaren aandringen en onderhandelen van het ACV.

Het minimumloon voor een voltijdse werknemer verhoogde tot € 1.806,16. Op 1 november 2023 bedraagt dit € 1.994,18.

Vanaf 1 april is er ook geen verschil meer in het minimumloon tussen werknemers met minder dan 1 jaar anciënniteit en werknemers met minstens 1 jaar anciënniteit. Ook het lagere minimumloon voor 18 tot en met 20-jarigen werd geschrapt. Het nieuwe minimumloon geldt dus vanaf 18 jaar en vanaf de 1^{ste} dag tewerkstelling.

In de toekomst zal het minimumloon nog tweemaal verhoogd worden. Dit zal in april 2024 en april 2026 gebeuren.

Hieronder vind je de minimumlonen per uur, die sinds 1 november 2023 gelden. Op die datum zijn de lonen voor het laatst aangepast aan de stijging van de prijzen (index).

Zie de cao van 22/12/2008 betreffende de functiecategorieën en de minimumlonen van de doelgroepwerknemers.

Minimumuurlonen in de 38-urenweek

Leeftijd	Minimumloon
18 jaar of ouder	€ 12,1104 / uur

Omkadering

Als omkaderingsmedewerker hangt je loon af van je functiecategorie. Deze vijf categorieën verschillen in de mate van verantwoordelijkheid die je draagt. Er moet hierbij een onderscheid worden gemaakt tussen lijn- en staffuncties. Lijnfuncties hebben verantwoordelijkheid over het werk van mensen in de productie. Staffuncties hebben een ondersteunende taak. Voor lijnfuncties wordt de categorie vooral bepaald door de grootte van de organisatie en het aantal personen waaraan je leiding geeft. Bij staffuncties gaat het naast de grootte van de organisatie ook om de diplomavereiste. Hieronder vind je de huidige loonschalen, aangepast aan de laatste indexering van 1 november 2023.

Zie de cao 26/02/20002 betreffende de lonen in de sociale werkplaatsen - loonharmonisatie van omkadering in de sociale werkplaatsen.

Minimumuurlonen omkaderingspersoneel in euro

Anciënniteit	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
0 jaar	22,1110	21,2920	16,4656	14,4650	12,1699
1 jaar	22,7487	21,9062	16,7793	14,6889	12,3309
2 jaar	23,4132	22,5460	17,2611	15,1883	12,4915
3 jaar	24,0776	23,1859	17,9116	15,7600	12,6525

4 jaar	24,8749	23,9536	18,5581	16,3289	12,8418
5 jaar	25,9113	24,9517	18,5646	16,3334	12,9814
6 jaar	25,9113	24,9517	19,4861	17,1443	13,4867
7 jaar	26,9743	25,9753	19,4927	17,1531	13,5803
8 jaar	26,9743	25,9753	20,4141	17,9640	14,1318
9 jaar	28,0374	26,9990	20,4227	17,9729	14,1793
10 jaar	28,0374	26,9990	21,3442	18,7837	14,7768
11 jaar	29,3661	28,2785	21,3542	18,7926	14,7768
12 jaar	29,3661	28,2785	22,2756	19,6034	14,7768
13 jaar	30,5620	29,4301	22,2856	19,6123	14,7768
14 jaar	30,5620	29,4301	23,2071	20,4232	14,7768
15 jaar	31,7580	30,5817	23,2171	20,4320	14,7768
16 jaar	31,7580	30,5817	24,1386	21,2428	14,7768
17 jaar	33,0867	31,8613	24,1485	21,2517	14,7768
18 jaar	33,0867	31,8613	25,0700	22,0626	14,7768
19 jaar	33,0867	31,8613	25,0801	22,0714	14,7768
20 jaar	34,2827	33,0129	26,0016	22,8823	14,7768

Minimum maandlonen omkaderingspersoneel in euro

Anciënniteit	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
0 jaar	3640,94	3506,09	2711,34	2381,91	2003,97
1 jaar	3745,96	3607,22	2762,99	2418,78	2030,48
2 jaar	3855,37	3712,57	2842,33	2501,00	2056,93
3 jaar	3964,77	3817,94	2949,44	2595,14	2083,44
4 jaar	4096,06	3944,36	3055,90	2688,83	2114,61
5 jaar	4266,73	4108,71	3056,97	2689,57	2137,61
6 jaar	4266,73	4108,71	3208,71	2823,10	2220,81
7 jaar	4441,77	4277,27	3209,79	2824,54	2236,22
8 jaar	4441,77	4277,27	3361,52	2958,07	2327,03
9 jaar	4616,82	4445,83	3362,94	2959,54	2334,85
10 jaar	4616,82	4445,83	3514,68	3093,05	2433,25
11 jaar	4835,62	4656,53	3516,32	3094,51	2433,25
12 jaar	4835,62	4656,53	3668,05	3228,03	2433,25
13 jaar	5032,55	4846,16	3669,69	3229,49	2433,25
14 jaar	5032,55	4846,16	3821,43	3363,02	2433,25
15 jaar	5229,49	5035,79	3823,09	3364,47	2433,25
16 jaar	5229,49	5035,79	3974,82	3497,98	2433,25
17 jaar	5448,28	5246,49	3976,46	3499,44	2433,25
18 jaar	5448,28	5246,49	4128,20	3632,97	2433,25
19 jaar	5448,28	5246,49	4129,86	3634,42	2433,25
20 jaar	5645,21	5436,13	4281,59	3767,95	2433,25

Wij houden je via onze 'kronieken' op de hoogte van alle veranderingen in je loon.

Aanpassing aan de index

Eén van de manieren waarop je loon soms wijzigt, is de zogenaamde 'indexatie'. Hiermee wordt bedoeld dat je loon stijgt wanneer de prijzen stijgen, zodat je met je loon evenveel kan blijven kopen. Dit gebeurt niet bij elke prijsstijging, maar enkel wanneer de prijzen boven een bepaald plafond zijn gestegen. Dit is de zogenaamde 'spilindex'. Als het indexcijfer van de consumptieprijzen boven de spilindex stijgt, worden de lonen in de maatwerkbedrijven-vanaf de volgende maand met 2% verhoogd. We houden je op de hoogte telkens de lonen wijzigen!

Zie de cao van 30/05/2002 betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Voorschot op het loon

In uitzonderlijke gevallen kan je aan je werkgever vragen om een voorschot op je loon te krijgen. Dit kan dan maximum € 100 bedragen en wordt cash uitbetaald. De werkgever zal beoordelen of het inderdaad om een uitzonderingssituatie gaat.

Zie de cao van 28 juni 2016 inzake cash uitbetalingen van het loon.

1.3 PREMIES EN ANDERE VOORDELEN

Eindejaarspremie

Elk jaar heb je recht op een eindejaarspremie. Sinds 2020 zijn we erin geslaagd een volledige eindejaarspremie te bekommen voor de doelgroepwerknemers in zowel de beschutte als de sociale werkplaatsen. Dit is een extra maand loon. Om je premie te berekenen in de beschutte werkplaatsen, moet je je bruto uurloon vermenigvuldigen met 164,67. Natuurlijk staat deze premie in verhouding tot je aantal gepresteerde uren, maar sommige niet-gewerkte uren worden 'gelijkgesteld'. Dat betekent dat ze ook meetellen voor het berekenen van de premie. Het gaat om betaalde feestdagen, syndicaal verlof, ziekte en tijdelijke werkloosheid.

Voor de berekening moet je het uurloon van de maand december nemen. Vanaf 2020 wordt er een voorschot van de eindejaarspremie uitbetaald vóór 20 september.

Voor doelgroepwerknemers in de sociale werkplaatsen bedraagt de eindejaarspremie vanaf 2020 dus ook 100%. Voor de berekening wordt er gekeken naar het uurloon van juli. Hier wordt vanaf 2020 ook een voorschot uitbetaald in september.

Zie de cao van 21/03/2022 betreffende de eindejaarspremie in de beschutte werkplaatsen en de cao van 21/03/2022 betreffende de eindejaarspremie voor doelgroepwerknemers in de sociale werkplaatsen.

Als omkaderingsmedewerker in de beschutte werkplaatsen heb je naast een dertiende maand ook recht op een septemberpremie. Vanaf 2021 wordt deze verhoogd voor categorieën 2 tot 5. De septemberpremie bestaat uit:

- een vast geïndexeerd bedrag van € 1.520,75 (november 2023);
- een variabel gedeelte van 2,33% van het brutojaarloon.

Voor categorie 1 bestaat deze vanaf november 2023 uit 5,83% van je jaarwedde, verminderd met 293,73 euro.

Zie de cao van 15/06/2021 betreffende de harmonisering van de lonen en de cao van 15/06/2021 houdende een premie voor omkaderingspersoneel in de Vlaamse Sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Vanaf 1 januari 2020 heeft het omkaderingspersoneel in de sociale werkplaatsen recht op een eindejaarspremie gelijk aan een maandloon.

Vanaf 2021 heeft het omkaderingspersoneel (categorie 3 tot 5) in de sociale werkplaatsen recht op een bijkomende jaarlijkse premie. Deze zal jaarlijks uitbetaald worden en € 601,27 bedragen (geïndexeerd bedrag van november 2023). Vanaf 2023 wordt deze premie geïntegreerd in de nieuwe functieclassificatie. Het bedrag moet nog vastgelegd worden.

Zie de cao van 22/01/2019 betreffende de eindejaarspremie voor het omkaderingspersoneel in de sociale werkplaatsen, de cao van 15/06/2021 houdende een premie voor omkaderingspersoneel in de Vlaamse Sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven en de

cao van 19 oktober 2021 – interpretatieve cao bij de cao van 15/06/2021 houdende een premie voor omkaderingspersoneel in de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven .

Syndicale premie

Als je in een maatwerkbedrijf werkt en lid bent van ACV bouw – industrie & energie, dan heb je jaarlijks recht op een syndicale premie. Vanaf 2019 bedraagt deze premie voor een volledig jaar € 90, zowel voor doelgroep als omkadering. Indien je niet het hele jaar gewerkt hebt, wordt de premie per maand berekend. Je ontvangt dan € 7,50 per aangevatte gewerkte maand.

Voor de uitbetaling ontvang je een attest van het Fonds voor Bestaanszekerheid. Je kan dit aan één van de ACVBIE afgevaardigden bezorgen of in een ACV-dienstencentrum of beroepsverbond afgeven. De syndicale premie wordt elk jaar eind mei uitbetaald.

Ecocheques

Vanaf 2021 zal je één keer per jaar ecocheques ter waarde van € 175 per jaar ontvangen. Je kan hiermee bepaalde ecologische producten en diensten kopen. Werk je deeltijds of heb je minder dan een volledig jaar gewerkt, dan krijg je het aantal cheques dat in verhouding staat tot je prestaties. Samen met de vakbonden kan je werkgever het bedrag voor de ecocheques ook omzetten in een verhoging van de maaltijdcheques.

Zie de cao van 24/03/2021 betreffende de toekenning van ecocheques .

Eenmalige nettopremie

Vanaf 2021 krijg je een éénmalige nettopremie van € 300. Deze kan maximaal over 4 jaar gespreid worden. Deze wordt uitbetaald in de vorm van bijkomende ecocheques. Op ondernemingsvlak kunnen de vakbonden dit samen met je werkgever ook omzetten in een ander voordeel, bijvoorbeeld een verhoging van de maaltijdcheques.

Zie de cao van 24/03/2021 betreffende het toekennen van een eenmalige premie in het kader van duurzaam werkgeverschap .

Vergoeding werkkledij

In principe staat de werkgever in voor het reinigen van jouw werkkledij. Gebeurt dit niet, dan krijg je in de **sociale werkplaatsen** een vergoeding van €0,41 per werkdag (november 2023). Onderhoud en herstelling gebeuren

steeds door de werkgever. Deze vergoeding wordt ook geïndexeerd met de lonen.

Zie de cao van 08/01/2013 betreffende de reiniging en onderhoud van werkkledij door werknemers in de sociale werkplaatsen .

Werkbonus

Als je loon onder een bepaalde grens blijft, moet je minder sociale zekerheidsbijdragen betalen. Dit heet de werkbonus. Hiervoor mag je maandloon niet meer bedragen dan 3.144,45 euro (geldt sinds 1 november 2023). Hoe je je maandloon precies berekent en welk bedrag je mag aftrekken, vind je op de website www.socialsecurity.be.

Vlaamse jobbonus

De Vlaamse overheid betaalt, onder bepaalde voorwaarden, één keer per jaar een jobbonus uit aan werknemers die minder dan € 2.700 bruto per maand verdienen van januari tot en met juni 2022 of minder dan € 2.900 bruto per maand verdienen van juli tot en met december 2022. De berekening gebeurt op basis van de inkomsten en arbeidsprestaties van het vorige kalenderjaar. Als je in aanmerking komt voor een jobbonus ontvang je vanaf november een brief van de Vlaamse overheid.

Meer info vind je op www.vlaanderen.be/jobbonus.

2. VERPLAATSINGEN

Woon-werkverkeer

Je ontvangt een vergoeding voor woon-werkverkeer, de dagelijkse verplaatsingen van en naar je werk. Hoeveel je terugkrijgt, hangt af van het vervoermiddel dat je kiest. Openbaar vervoer voor de doelgroepwerknemers in de beschutte werkplaatsen is gratis. Voor de trein sluit de werkgever een derdebetalersregeling af met de NMBS. Ook tram en bus zijn voor de meeste doelgroepwerknemers gratis, via een De Lijnabonnement.

Kom je met de fiets? Dan krijg je sinds 1 juni 2023 van de werkgever een vergoeding van 0,27 euro per kilometer (maximum 60 km/dag). Deze wordt maandelijks betaald. Kom je met de eigen auto, moto of brommer? Dan zal de werkgever een deel van de kosten vanaf de 3e kilometer vergoeden. Vanaf 1 juni 2023 komt dit neer op 120% van het bedrag dat je voor het gebruik van het openbaar vervoer ontvangt.

Zie de cao van 12/06/2023 inzake het woon-werkverkeer.

Vervoermiddel	Tussenkost
Trein	Gratis via derdebetalersregeling
Ander openbaar vervoer	Gratis voor doelgroepwerknemers (De Lijnabonnement)
Wagen/brommer/moto	120 % van de wettelijke tussenkost voor het openbaar vervoer
Fiets	0,27 euro/km

3. ARBEIDSTIJD EN VRIJE TIJD

3.1. Arbeidstijd

In een maatwerkbedrijf werk je gemiddeld 38 uren per week. De 38-urenweek geldt voor een voltijdse job, maar je kan natuurlijk ook minder uren werken met een deeltijds contract.

Zie de cao van 16/12/1996 betreffende de arbeidsduur en de cao van 30/01/2001 betreffende de tewerkstellings- en de arbeidstijd in de sociale werkplaatsen .

Afwijkende werktijden

De wet legt beperkingen op aan de manier waarop de werkgever de arbeidstijd kan verdelen. Ten eerste moeten de arbeidstijden worden vastgelegd in het arbeidsreglement. In principe moet het werk tussen 6 uur 's morgens en 20 uur 's avonds worden uitgevoerd, maar dit kan wel anders zijn als je bijvoorbeeld in ploegen werkt. Een shift mag nooit langer duren dan 11 uren. Na hooguit 6 uren heb je recht op een pauze. Tussen twee shiften moet je ook minstens 11 uren kunnen rusten.

In sommige gevallen kan je werkgever je vragen om overuren te presteren. Dit kan alleen bij onvoorziene omstandigheden, dringende werkzaamheden of buitengewoon veel werk. Je kan deze uren recupereren (inhaalrust) en in sommige gevallen is er recht op een overurentoeslag van 50%. Indien je in ploeg werkt, moet je een ploegenpremie ontvangen (zie verder). Voor de berekening van het overloon moet er ook rekening gehouden worden met deze ploegenpremie. Daarnaast is soms ook de toestemming van de vakbondsafvaardiging nodig om overwerk te laten presteren. Meer info hierover vind je in de [Wegwijzer Sociale Wetgeving](#).

Daarnaast bestaan er ook vrijwillige overuren. Deze overuren moeten niet gemotiveerd worden en er moet geen specifieke procedure voor gevolgd worden. Wel moet je hierover voorafgaandelijk een schriftelijke overeenkomst sluiten met je werkgever. Dit akkoord is zes maanden geldig en kan vernieuwd worden. Je kan tot maximaal 120 vrijwillige overuren presteren. Deze geven aanleiding tot de betaling van overloon: 50% voor de uren gepresteerd in de week en 100% voor uren gepresteerd op zon- en feestdagen. Zij geven geen recht op inhaalrust.

Van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 komt daar ook nog de mogelijkheid van 120 'relance-uren' bij. Het gaat hier ook om vrijwillige overuren waarbij eveneens een schriftelijke overeenkomst gesloten moet worden tussen jou en je werkgever. Ook dit akkoord is zes maanden geldig en kan vernieuwd worden.

Deze overuren geven geen aanleiding tot de betaling van overloon. Er is geen RSZ of bedrijfsvoorheffing op verschuldigd. Bruto is dus gelijk aan netto. Deze uren worden niet meegerekend voor de interne grens (het maximum aantal overuren in een referteperiode) noch voor de berekening van de arbeidstijd. De 'gewone' vrijwillige overuren hoeven niet uitgeput te zijn. De 'relance-uren' zijn vanaf juli 2021 voor alle sectoren toepasbaar.

Kleine flexibiliteit

Vanaf 1 januari 2019 mag 'kleine flexibiliteit' in maatwerkbedrijven worden ingevoerd, maar enkel in volgende gevallen; het moet gaan over seizoenswerk en daar is het alleen van toepassing op groenactiviteiten, land- en tuinbouw. De verdere uitwerking hiervan gebeurt door overleg binnen de onderneming.

Sommige activiteiten hebben duidelijke piek- en dalperiodes, waarin er dus meer en minder werk is. De wet laat toe om méér te werken dan normaal per dag of week is toegestaan. Dit moet dan later worden 'ingehaald' door minder uren te werken. Zo mag er per dag maximum 2 uur meer of minder gewerkt worden dan de gewone grenzen. Per week is dit maximum 5 uur. Je krijgt dan het gewone loon, omdat deze extra uren later worden gecompenseerd.

Zie de cao van 22/01/2019 betreffende de kleine flexibiliteit .

Flexibiliteitspremies

Voor werk op afwijkende tijden ontvang je een toeslag op je loon. Met de werkgevers hebben wij afgesproken dat deze premies niet lager mogen zijn dan deze in de tabel hieronder.

Zie de cao van 19/05/2020 betreffende de invoering van de flexibele arbeidsorganisatie in de maatwerkbedrijven .

Regime	Definitie	Vergoeding
Ploegenarbeid	Systeem van vroege en late ploegen	13 %
Ochtend	Vanaf 6 uur tot 7 uur	10 %
Avond	Vanaf 19 uur tot 22 uur	13 %
Nacht *	Vanaf 22 uur tot 6 uur	
Zaterdag	0 uur tot 24 uur	20 %
Zondagarbeid/feestdag (niet-horeca-activiteiten)	0 uur tot 24 uur	30 %
Zondagarbeid/feestdag (horeca-activiteiten)	0 uur tot 24 uur	23 %

* Kan enkel in uitzonderlijke omstandigheden (zie verder)!

Welke premies samengeteld mogen worden, vind je beschreven in de cao. In de horeca-activiteiten worden er geen premies samengeteld.

De sectorale sociale partners zijn het er over eens dat de organisatie van nachtarbeid niet bijdraagt tot de kerndoelstelling van maatwerkbedrijven en dus dient vermeden te worden. Enkel bij wijze van grote uitzondering en na het naleven van alle wettelijk procedures kan nachtarbeid georganiseerd worden in een maatwerkbedrijf en dit voor de wettelijk afgebakende activiteiten. Gezien het uitzonderlijk karakter, dient de vergoeding voor nachtarbeid bepaald te worden op ondernemingsniveau.

Vrijwilligheid

Doelgroepwerknemers kunnen niet worden verplicht om in ploegen te werken. De overstap naar een ploegenstelsel is op vrijwillige basis. En als je terug wil naar dagarbeid, dan kan dit van zodra er gepast werk beschikbaar is. Ben je in een ploegenstelsel begonnen en wil je toch in dag werken? Dan kan je na 9 maanden werken aangeven dat je wil overstappen. De sociale dienst volgt werknemers die in ploegen werken van dichtbij op.

3.2. Vrije tijd

Er zijn verschillende dagen waarop je niet moet werken, zoals de wettelijke feestdagen, de jaarlijkse vakantie en extra verlofdagen (VAP-dagen, ook wel rimpeldagen genoemd).

Feestdagen

Elk jaar heb je recht op tien betaalde wettelijke feestdagen. Voor meer informatie rond dit thema, raadpleeg de [Wegwijzer Sociale Wetgeving](#).

Jaarlijkse vakantie

Je hebt elk jaar recht op betaalde wettelijke vakantie. Als je het voorgaande jaar voltijds hebt gewerkt, krijg je vier weken vakantie. Heb je minder gewerkt, dan wordt je vakantie berekend in verhouding tot het aantal gewerkte dagen en de arbeidsduur.

Voor meer informatie rond dit thema, raadpleeg de [Wegwijzer Sociale Wetgeving](#).

VAP-dagen (ook wel rimpeldagen genoemd)

Om je werk 'werkbaar' te houden, ook als je ouder wordt, hebben we extra verlofdagen kunnen bekomen na onderhandelingen. Dit zijn de zogenaamde VAP-dagen (vrijstelling van arbeidsprestaties), of ook wel 'rimpeledagen' genoemd. In de tabel hieronder zie je hoeveel extra verlofdagen je vanaf welke leeftijd krijgt. Per leeftijdsgroep staat er het aantal dagen dat je jaarlijks mag opnemen, je mag ze dus niet samentellen.

Leeftijd	Extra verlofdagen
35 – 44 jaar	5 dagen
45 – 54 jaar	7 dagen
55 – 57 jaar	9 dagen
58+ jaar	10 dagen

Werk je deeltijds, dan heb je recht op het aantal dagen in verhouding tot je arbeidsduur. In de beschutte werkplaatsen moeten de dagen gespreid

opgenomen worden: elke 3 maanden (kwartaal) mag je er maximum 2 of 3 opnemen. In de sociale werkplaatsen hoeft dit niet.

Zie de cao van 22/01/2019 betreffende de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon voor werknemers in de beschutte werkplaatsen, de cao van 26/02/2002 betreffende de extra verlofdagen voor werknemers 35 tot 45 jaar en de cao van 22/01/2019 betreffende de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon voor werknemers in de sociale werkplaatsen.

Werk en privé in balans

Naast jaarlijkse vakantie, feest- en verlofdagen bestaan er een aantal specifieke regelingen zoals tijdskrediet, landingsbanen en thematische verloven (bijvoorbeeld ouderschapsverlof). Het loon dat je dan verliest, wordt deels gecompenseerd door een uitkering van de RVA. Daarnaast kan je soms nog een Vlaamse aanmoedigingspremie ontvangen. Doelgroepwerknemers kunnen een Vlaamse aanmoedigingspremie krijgen voor:

- Zorgkrediet (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof);
- Opleidingskrediet;
- Landingsbaan.

Omkaderingspersoneel kan een Vlaamse aanmoedigingspremie krijgen voor:

- Zorgkrediet (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof);
- Loopbaankrediet;
- Opleidingskrediet;
- Landingsbaan;
- Herstructurering.

Voor meer informatie omtrent de Vlaamse aanmoedigingspremie zie: <https://www.vlaanderen.be/aanmoedigingspremies>, *de CAO van 11 december 2001 betreffende de systemen van Vlaamse Aanmoedigingspremies in de Beschutte Werkplaatsen en de CAO an 11 december 2001 betreffende de systemen van Vlaamse Aanmoedigingspremies in de Sociale Werkplaatsen.*

Werknemers binnen deze sector kunnen in sommige gevallen genieten van tijdskrediet met motief voor een periode van 51 maanden.

Een landingsbaan met uitkering is van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 opnieuw mogelijk aan een lagere leeftijd dan 60 jaar. Wil je 4/5de of 1/2e gaan werken, dan kan dit nu beiden op de leeftijd van 55 jaar. Je moet dan wel aan een aantal voorwaarden voldoen:

- Voor doelgroepwerknemers: een loopbaan van 25 jaar hebben;
- Voor het overig personeel: een loopbaan van 35 jaar hebben;
- Of in een zwaar beroep hebben gewerkt gedurende 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar;
- Of 20 jaar met nachtarbeid gewerkt hebben;
- Of werken in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Zie de cao van 28 juni 2023 in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 170, tot vaststelling voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens en CAO nummer 171 van 18 juli 2023 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor sommige mindervalide werknemers. .

Naast bovenstaande regelingen, bestaan er nog andere manieren om bijkomend verlof te nemen:

- Moederschapsverlof;
- Borstvoedingspauzes;
- Klein verlet;
- Verlof om dwingende redenen .

Meer info rond tijdskrediet, landingsbanen, thematische verloven en andere soorten verloven vind je in de *CAO van 21 mei 2019 betreffende de invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen in de Beschutte Werkplaatsen en de CAO van 21 mei 2019 betreffende de invoering*

van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen in de Sociale Werkplaatsen en in de [Wegwijzer Sociale Wetgeving](#).

3.3. Tijdelijk niet kunnen werken

Tijdelijke werkloosheid

Als arbeider kan je tijdelijk werkloos worden gesteld door een gebrek aan werk (economische redenen), slecht weer of een technische stoornis. Dit betekent dat je arbeidsovereenkomst tijdelijk wordt geschorst en je recht hebt op werkloosheidsuitkeringen. Bovendien moet je werkgever je een aanvullende vergoeding betalen. Je vindt deze in de tabel hieronder. De aanvullende vergoeding verhoogt na 40 dagen tijdelijke werkloosheid in hetzelfde jaar.

Gezinssituatie	1^e t/m 40^e dag per jaar	Vanaf 41^e dag per jaar
Alleenstaand / samenwonend	4 euro bruto per werkdag	5 euro bruto per werkdag
Gezinshoofd	8 euro bruto per werkdag	10 euro bruto per werkdag

Zie de cao van 22/01/2019 betreffende de aanvullende financiële bijdrage van de werkgever bij tijdelijke werkloosheid – arbeiders.

4. ENCLAVE (WERKEN BUITEN DE WERKPLAATS)

Enclavewerking

Het kan zijn dat je als doelgroepwerknemer in een ander bedrijf, dus bij een 'klant', wordt tewerkgesteld. Dit zijn de zogenaamde enclaves. Je wordt dan ingeschakeld in de kernactiviteit van een ander bedrijf, waar je werkgever een overeenkomst mee afsluit. Je blijft onder het gezag van de werkgever staan en je moet ook dezelfde begeleiding krijgen als in het maatwerkbedrijf. Er moet steeds een begeleider aanwezig zijn vanuit het maatwerkbedrijf. Indien er wordt gevraagd om andere uren te presteren dan in het maatwerkbedrijf dan is dit op vrijwillige basis.

Zie de cao van 22/01/2019 met betrekking tot de enclavewerking.

Arbeidstijd en reistijd naar enclave

Bij het werken in een enclave is een specifieke regeling afgesproken voor de verplaatsingen tussen het maatwerkbedrijf en de plaats van de enclave. Deze verplaatsing wordt gezien als reistijd en niet als arbeidstijd. Deze reistijd wordt volledig aan het gewone loon betaald. De eerste 60 minuten reistijd per dag worden niet in rekening genomen voor het bepalen van de dag- en weekgrenzen. Alle uren reistijd boven 60 minuten per dag worden wel degelijk beschouwd als arbeidstijd.

In principe vertrek je dus altijd eerst van thuis naar je maatwerkbedrijf. Dit is woon-werkverkeer. Vervolgens ga je naar de enclave. Dat is reistijd, zoals hierboven uitgelegd. Uitzonderlijk kan je ervoor kiezen om rechtstreeks van thuis naar de enclave te gaan. Dit is steeds op jouw eigen vraag en hierover moet je afspraken maken met je werkgever.

Zie de cao van 22/01/2019 met betrekking tot de enclavewerking.

5. OPLEIDING EN VORMING

Via Vivo (het opleidingsinstituut voor de social-profitsector) kan je vorming volgen. Zij bieden opleiding aan op maat van de beschutte en sociale

werkplaatsen. Naast het klassieke aanbod staan er ook enkele nieuwe thema's klaar.

Wil je graag meer informatie over een opleiding? Bezoek dan zeker ook de website www.vivosocialprofit.org. Je vindt er uitgebreide opleidingsfiches.

6. EINDE VAN CONTRACT EN LOOPBAAN

Om verschillende redenen kan er een einde komen aan je arbeidscontract of je loopbaan, op jouw vraag of niet. We bespreken hieronder de regels bij ontslag, pensioen, SWT (het vroegere brugpensioen) en de zogenaamde 'landingsbanen'.

6.1. Einde van de arbeidsovereenkomst

Er bestaan verschillende manieren om een arbeidsovereenkomst te beëindigen. Hieronder vind je een kort overzicht. Voor meer informatie verwijzen we je naar de [Wegwijzer Sociale Wetgeving](#).

Opzegging

Zowel je werkgever als jijzelf kan de arbeidsovereenkomst beëindigen. Hierbij moeten bepaalde regels worden gerespecteerd. Een contract van onbepaalde duur kan worden beëindigd door 'opzegging'. Dit betekent dat het contract na de verwittiging nog een bepaalde tijd doorloopt. De lengte van deze opzegtermijn hangt af van je anciënniteit bij je werkgever. Via onze website en app kan je ook zelf je opzegtermijn berekenen.

Andere beëindiging van contract

Een werkgever kan ook ontslaan om dringende reden, indien de werknemer een zware fout heeft gemaakt. Er is dan geen opzegging of vergoeding voorzien. Dit ontslag is wel aan strikte voorwaarden gebonden.

Overmacht omwille van medische redenen is nog een andere vorm van contractbeëindiging. Dit kan voorkomen wanneer een werknemer door ziekte of ongeval definitief ongeschikt wordt voor zijn werk. De arbeidsovereenkomst loopt dan gewoon af, zonder enige opzegtermijn of vergoeding. Dit kan enkel ingeroepen worden nadat het re-integratietraject volledig is doorlopen.

Specifiek in onze sector is afgesproken dat een individuele arbeidsovereenkomst geen ontbindende voorwaarde mag bevatten. Zo is bijvoorbeeld het aflopen of verliezen van een bepaalde subsidie of project geen reden om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk en zonder opzeg te beëindigen.

Zie de cao van 17/12/2019 inzake de stabiliteit van de arbeidsovereenkomsten.

Outplacement

Outplacement is de naam voor een pakket van begeleiding en advies, dat je na ontslag moet helpen zo snel mogelijk een nieuwe job te vinden. De begeleiding kan individueel en/of in groep gebeuren. De kosten zijn ten laste van je werkgever. In drie gevallen heb je bij ontslag recht op outplacement:

- Je bent ten minste 45 jaar: voor doelgroepwerknemers in een maatwerkbedrijf is de werkgever niet verplicht outplacement aan te bieden, maar als werknemer kan je het wel aanvragen. Voor omkaderingspersoneel is de werkgever wel verplicht om het aan te bieden;
- Je opzegtermijn is minstens 30 weken: de werkgever moet outplacement (60 uur) aanbieden en de werknemer mag het niet weigeren. Als de werkgever het niet aanbiedt, moet de werknemer het binnen de 4 weken zelf aanvragen;
- Je werd ontslagen wegens medische overmacht: de werkgever moet binnen 15 dagen een schriftelijk outplacementaanbod doen ter waarde van € 1.800 en van minstens 30 uur gedurende een maximumperiode van 3 maanden. Je hebt 4 weken de tijd om schriftelijk te bevestigen of je akkoord gaat met dit aanbod. Je bent niet verplicht om hierop in te gaan.

Voor meer informatie zie de [Wegwijzer Sociale Wetgeving](#)

6.2. Op weg naar je pensioen

SWT

Wanneer je op oudere leeftijd wordt ontslagen door de werkgever, kan je – onder bepaalde voorwaarden – aanspraak maken op een aanvullende

vergoeding ten laste van je werkgever. Dit 'stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag' (SWT) is de vervanger van het vroegere brugpensioen.

Voor de berekening van de aanvullende vergoeding wordt er in jouw sector rekening gehouden met de werkbonus.

Zie de bijlage aan het verslag van de vergadering dd. 24 januari 2017 van het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Volgend schema geeft je een overzicht van welke stelsels er gelden binnen deze sector:

Stelsel	Duurtijd	Voorwaarden	Vrijstelling beschikbaarheid?	CAO
Medisch SWT	1/7/2023 - 30/6/2025	Je bent doelgroepwerknemer of je bent erkend als persoon met een handicap 58 jaar 35 jaar loopbaan	Ja, je hoeft dit enkel aan te vragen. Er zijn geen bijkomende voorwaarden	NAR CAO nr. 165 van 30/05/2023
SWT Zwaar beroep (33 jaar loopbaan)	1/7/2023 - 30/6/2025	60 jaar 33 jaar loopbaan 10 jaar ondernemings-anciënniteit Je oefende een zwaar beroep uit gedurende 5 jaar in jouw laatste 10 loopbaan jaren of 7 jaar in jouw laatste 15 loopbaan jaren Zwaar beroep = wisselende ploegen,	Ja, bij 62 jaar of 42 jaar beroepsverleden	CAO SWT zwaar beroep (33 jaar loopbaan, 2023-2024) van 28/06/2023 en CAO SWT zwaar beroep (33 jaar loopbaan, 2023-2024) van 28/06/2023

		onderbroken diensten of 20 jaar nachtarbeid		
SWT Lange loopbaan	1/7/2023 - 30/6/2025	60 jaar 40 jaar loopbaan 10 jaar ondernemingsanciënniteit	Ja, bij 62 jaar of 42 jaar beroepsverleden	CAO SWT lange loopbaan (2023-2024) van 29/06/2023 en SWT lange loopbaan (2025-2026) van 29/06/2023
SWT Zwaar beroep (35 jaar loopbaan)	1/7/2023 – 30/6/2025	60 jaar 35 jaar loopbaan 10 jaar ondernemingsanciënniteit Je oefende een zwaar beroep uit gedurende 5 jaar in jouw laatste 10 loopbaanjaren of 7 jaar in jouw laatste 15 loopbaanjaren Zwaar beroep = wisselende ploegen, onderbroken diensten of 20 jaar nachtarbeid	Ja, bij 62 jaar of 42 jaar beroepsverleden	CAO SWT zwaar beroep (2023-2024) van 28/06/2023 en CAO SWT zwaar beroep (2025-2026) van 28/06/2023
Algemeen Stelsel	2023 - 2024	2023: ○ 62 jaar ○ Mannen 40 jaar loopbaan	Ja, bij 43 jaar beroepsverleden	

		en vrouwen 39 jaar loopbaan 2024: o 62 jaar o Mannen en vrouwen 40 jaar loopbaan		
--	--	---	--	--

Aanvullende vergoeding bij pensioen (zogenaamde "Tweede Pijler")

In de maatwerkbedrijven kennen we geen specifiek sectoraal pensioenplan, maar sluiten we ons aan bij het pensioenplan van de Vlaamse non-profit. Werk je in een maatwerkbedrijf, dan krijg je per trimester een bedrag op je pensioenrekening. Werk je deeltijds, dan wordt er rekening gehouden met de tewerkstellingsbreuk. Je krijgt het gespaarde bedrag met intrest in 1 keer uitbetaald als je op pensioen gaat.

	Per trimester	Jaar	Opmerking
2006	€ 10,00	€ 40,00	in dienst zijn op 1/1/2010
2007	€ 10,00	€ 40,00	in dienst zijn op 1/1/2010
2008	€ 10,00	€ 40,00	in dienst zijn op 1/1/2010
2009	€ 10,00	€ 40,00	in dienst zijn op 1/1/2010
2010	€ 10,00	€ 40,00	
2011	€ 33,75	€ 135,00	
2012	€ 30,00	€ 120,00	
2013	€ 30,00	€ 120,00	
2014	€ 30,00	€ 120,00	
2015	€ 30,00	€ 120,00	
2016	€ 30,00	€ 120,00	
2017	€ 30,00	€ 120,00	

2018	€ 37,50	€ 150,00	
2019	€ 37,50	€ 150,00	
2020	€ 37,50	€ 150,00	
2021	€ 37,50	€ 150,00	
2022	€ 45,00	€ 180,00	
maximum :	€ 1.835,00		

Werk je sinds 2006 of vroeger voltijds in een maatwerkbedrijf, tot 01/01/2023 betekent dit dus een aanvullende vergoeding van € 1 835.

Jaarlijks krijg je hiervan een overzicht toegestuurd vanuit het Vlaamse pensioenfonds of kan je opvragen bij het pensioenfonds (078/15 87 95 of info@pensionfundsnonprofit.org). Gedetailleerde informatie vind je op www.pensioensocialesector.org.

Zie de cao van 28/06/2023 betreffende de sectorale pensioentoezegging 2022.

MAATWERKDECREET

NIEUWE SPELREGELS VOOR BESCHUTTE EN SOCIALE WERKPLAATSEN

Op 1 januari 2019 begon een nieuw hoofdstuk voor de beschutte en sociale werkplaatsen door het in werking treden van een nieuw Vlaams decreet. Beschutte en sociale werkplaatsen zijn nu ‘maatwerkbedrijven’. Dat is niet alleen zomaar een naamsverandering. Er zijn andere regels voor de subsidiëring en werking van de bedrijven.

In dit hoofdstukje geven we je een overzicht van wat er hierdoor verandert.

1. ERKENNING ALS MAATWERKBEDRIJF

Om als maatwerkbedrijf erkend te worden, moet de werkgever op jaarbasis minstens 20 doelgroepwerknemers (of ‘voltijds equivalenten’ – VTE, om precies te zijn) tewerkstellen. Bovendien moet 65% van het personeelsbestand bestaan uit personen met een arbeidshandicap en personen met een psychosociale problematiek. Niet onbelangrijk zijn ook de nieuwe reglementen waaraan de werkgever moet voldoen om zijn bedrijf op een kwaliteitsvolle manier te leiden.

Tot slot vermelden we nog dat de benaming ‘beschutte werkplaats’ en ‘sociale werkplaats’ nog kan voorkomen. Er zijn immers nog verschillen in sommige arbeidsvoorwaarden (en subsidie-afspraken) voor beschutte en sociale werkplaatsen. Als vakbond proberen wij deze verschillen zoveel mogelijk gelijk te trekken naar de beste regelingen voor iedereen! Maar de verschillen bestaan vandaag nog.

2. DOELGROEPWERKNEMERS: TOELEIDING EN EVALUATIE

Hoe doelgroepwerknemers in een maatwerkbedrijf aan de slag kunnen, noemt men ‘toeleiding’. Dit gebeurt door de VDAB: zij bepalen of iemand geschikt is om als doelgroepwerknemer te werken in een maatwerkbedrijf. Hiervoor moet je een zekere ‘afstand tot de arbeidsmarkt’ hebben, wat betekent dat je niet onmiddellijk in de reguliere (normale) economie een job kan opnemen.

Iemand die als doelgroepwerknemer in een beschutte of sociale werkplaats werkt, kan daar verder blijven werken. Er wordt, net als voor de nieuwe werknemers, individueel een werkondersteuningspakket (WOP) bepaald. Dit geeft aan hoeveel premies (subsidies) de werkgever ontvangt voor de tewerkstelling en begeleiding van de doelgroepwerknemer. Voor doelgroepwerknemers in dienst vanaf 1 januari 2019, wordt dit WOP om de 5 jaar opnieuw geëvalueerd. De VDAB bekijkt dan of er nog steeds dezelfde noden zijn; of de begeleiding of ondersteuningssubsidie kan worden verminderd, of dat de WOP juist moet worden uitgebreid.

Om de noden aan begeleiding en ondersteuning op te volgen, wordt er door de begeleiders een 'persoonlijk ontwikkelingsplan' (POP) bijgehouden. Hierin staat wat iemand al goed kan, wat iemand nog niet zo goed kan en hoe die persoon zich verder ontwikkelt. Er worden met de begeleider ook afspraken gemaakt inzake zaken die verbeterd moeten worden. Daarnaast wordt er ook met de doelgroepwerknemer en de werkgever gesproken om telkens opnieuw de WOP-subsidie vast te stellen.

De begeleiding die er op de werkvloer gegeven wordt, is 'op maat'. Deze begeleiding hangt dus ook af van de noden. Zijn die noden eerder laag, dan is de begeleider bereikbaar en worden de taken dagelijks opgevolgd. Is er een hoge nood aan begeleiding, dan zal de begeleider permanent beschikbaar zijn en de taken opvolgen. Afhankelijk van de noden heeft één begeleider 7 tot 13 doelgroepwerknemers in zijn of haar groep.

	LAAG	MIDDEN	HOOG
Beschikbaarheid van de werkvloerbegeleider voor de doelgroepwerknemer	Bereikbaar	Permanent bereikbaar	Permanent bereikbaar en beschikbaar
Opvolging van de taken	Dagelijks	Meermaals per dag	permanent
Opvolging van het functioneren	Wekelijks	Dagelijks	Permanent
Indicatieve begeleidingsnorm	13	10	7

3. DOORSTROOM

Eén van de doelstellingen van het nieuwe maatwerkdecreet is om doelgroepwerknemers die na verloop van tijd minder ondersteuning nodig hebben, te laten 'doorstromen' naar de reguliere (normale) economie. Zo wordt het maatwerkbedrijf voor hen een springplank naar een andere job. Ze kunnen er onder begeleiding hun vaardigheden versterken, om vervolgens de stap naar de arbeidsmarkt te zetten.

Voor doelgroepwerknemers (nieuw in dienst vanaf 01/01/2019) wordt de kans op doorstroom om de vijf jaar bekeken. Dan vindt immers telkens de evaluatie van het WOP door de VDAB plaats. Voor de 'zittende' doelgroepwerknemers (al werkzaam vóór 01/01/2019) is hun WOP in principe voor onbepaalde duur. De werkgever moet echter 10% van zijn zittende doelgroepwerknemers wél evalueren met het oog op doorstroom. Het gaat om jongere werknemers met een hogere scholingsgraad, die niet het attest 'zwakke werknemer' hebben.

Als iemand in aanmerking komt voor doorstroom, is het niet de bedoeling dat deze persoon zomaar in het diepe gegooid wordt. Er wordt eerst een doorstroomtraject onder begeleiding doorgelopen. Hierbij hoort ook een stage in het bedrijf waar de werknemer aan de slag zou gaan. Als dit traject vlot verlopen is, kan men doorstromen naar je nieuwe job. Lukte het niet of is er geen jobaanbod meer, dan kan er gewoon teruggedaan worden naar de job in het maatwerkbedrijf. Let wel op: mislukt het traject omdat een doelgroepwerknemer wel kan maar niet wilt doorstromen, dan verliest hij zijn WOP (subsidie). De werkgever zal dan waarschijnlijk het contract opzeggen.

Een doorstroomtraject wordt als geslaagd beschouwd als een doelgroepwerknemer een volwaardige job krijgt in een "gewoon" bedrijf.

Vooraleer je definitief die stap zet, raden wij je aan contact op te nemen met je delegatie of vakbondssecretaris. Een interimjob (dag- of weekcontracten), een vrijwillig deeltijdse job aanvaarden houdt risico's in voor de toekomst. Je hierover heel goed informeren is de boodschap.

SOCIAAL OVERLEG

BETERE LOON-EN ARBEIDSVOORWAARDEN DOOR SYNDICAAL WERK EN SOCIAAL OVERLEG

De loon- en arbeidsvoorwaarden uit deze brochure komen er niet zomaar. Ze zijn te danken aan de inspanningen van werknemers, verenigd in een vakbond, om de werkomstandigheden te verbeteren. Vaak in overleg met de werkgevers, zolang dat kan. Soms in actie, wanneer dat nodig is. Het sociaal overleg speelt zich op verschillende niveaus af en ACVBIE neemt op al deze niveaus een actieve rol in. De voorbije jaren hebben we, ook dankzij jullie inzet, enkele mooie zaken kunnen verwezenlijken. Denk maar aan de volwaardige eindejaarspremie, de syndicale premie, de VAP-dagen, enzovoort.

1. OP DE WERKPLAATS (in de onderneming)

Het sociaal overleg vindt plaats in de ondernemingsraad (OR), het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en de vakbondsafvaardiging oftewel syndicale delegatie (SD). Hieronder bespreken we kort de rol en werking van deze drie overlegorganen.

Ondernemingsraad

Telt je bedrijf minstens 100 werknemers? Dan moet er een ondernemingsraad worden opgericht. De OR bestaat uit een werkgevers- en een werknemersafvaardiging. De werknemers worden om de vier jaar verkozen tijdens de sociale verkiezingen. Elke werknemer kan zich kandidaat stellen in het kader van de sociale verkiezingen. De OR beslist onder meer mee over het arbeidsreglement, de data van de jaarlijkse vakantie en de in te halen feestdagen. Daarnaast moet de werkgever de OR informatie geven over sociale gegevens, zoals de tewerkstelling en de arbeidsvoorwaarden. Maar ook economische en financiële informatie, zoals de werking van de onderneming en de economische vooruitzichten, moet worden medegedeeld.

Voor meer informatie zie de [Wegwijzer Sociale Wetgeving](#).

Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)

In alle bedrijven met minstens 50 werknemers moet een CPBW worden opgericht. De samenstelling wordt op dezelfde manier geregeld als in de OR. Het CPBW heeft vooral advies- en informatiebevoegdheid, maar ook enkele beslissingsbevoegdheden. Het gaat hier vooral over alles wat het welzijn op het werk betreft. Denk maar aan de veiligheid op de werkplaats, het toezicht op de gezondheid van de werknemers, de psychosociale risico's op het werk, pesten op het werk,... De werkgever moet hiervoor vijfjaarlijks zijn 'globaal preventieplan' voorleggen, dat in jaarlijkse actieplannen verder wordt uitgewerkt.

Voor meer informatie zie de [Wegwijzer Sociale Wetgeving](#).

Syndicale delegatie (SD of SA)

De vakbondsafvaardiging of SD (SA) vertegenwoordigt de vakbondsleden/werknemers in het bedrijf. Ze is bevoegd voor het onderhandelen van collectieve overeenkomsten (cao's) op bedrijfsniveau. Ook moet ze door de werkgever worden geïnformeerd over wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden en staat ze werknemers bij als er conflicten zijn. Afgevaardigden worden in principe aangeduid voor vier jaar. Ze mogen geen nadeel ondervinden van hun rol als afgevaardigde. Bovendien moeten ze de nodige tijd en middelen krijgen om hun syndicale taak goed te kunnen uitvoeren. In de Beschutte Werkplaatsen kan er een syndicale delegatie opgericht worden vanaf 35 werknemers, in de Sociale Werkplaatsen vanaf 25 werknemers.

Voor meer informatie zie de CAO van 8 november 2011 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging in de Beschutte werkplaatsen, de CAO van 10 januari 2012 betreffende de oprichting van een vakbondsafvaardiging in de Sociale Werkplaatsen en de [Wegwijzer Sociale Wetgeving](#).

2. IN DE SECTOR

Loon- en arbeidsvoorwaarden worden ook op sectorniveau onderhandeld. Zo kunnen wij ervoor zorgen dat voor alle bedrijven in de sector dezelfde minimumafspraken gelden. Daarmee bewaken we dat alle werkgevers zich aan de basisafspraken houden, zoals je die in deze brochure terugvindt.

Paritair Comité

De plaats waar dit sectoroverleg plaatsvindt, heet het paritair subcomité (PSC). In ons geval PSC 327.01 van de Vlaamse beschutte en sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven. Het PSC sloot onder meer belangrijke cao's voor de hele sector, bv. over de loonbarema's, de arbeidsduur, enz. Daarnaast kan het PC ook een rol spelen bij van conflicten tussen werkgevers en werknemers in de ondernemingen.

Zie het KB van 11 juli 2003 ter oprichting van paritaire subcomités voor beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen en vaststelling van hun benaming en hun bevoegdheid . Voor meer algemene informatie over dit thema zie de \diamond Wegwijzer Sociale Wetgeving.

Fondsen

Binnen de sector bestaan sectorfondsen, vooral met het doel om sociale voordelen uit te betalen, opleidingen te financieren, en tewerkstelling te bevorderen. Zo wordt bijvoorbeeld de syndicale premie betaald vanuit het 'fonds voor bestaanszekerheid', financiert het 'vormingsfonds' opleidingsinitiatieven, en beheert het 'sociaal maribelfonds' de tegemoetkomingen (subsidies) die werkgevers ontvangen voor het bevorderen van de tewerkstelling.

CONTACTADRESSEN EN WEBSITES

Adressen ACV bouw - industrie & energie

Aalst-Oudenaarde	Aalst: Hopmarkt 45	T 053 77 45 84
Antwerpen	Nationalestraat 111	T 03 222 70 81
Bastogne	Rue Pierre Thomas 12	T 063 24 47 00
Brussel	Pletinckxstraat 19	T 02 557 85 85
Charleroi	Rue Pruniveau 5	T 071 23 08 93
Gent-Eeklo	Gent: Poel 7	T 09 265 43 61
Hasselt	Mgr. Broekxplein 6	T 011 29 09 80
Leuven	Kessel-Lo: Martelarenlaan 8	T 016 21 94 21
Liège	Boulevard Saucy 10	T 04 340 73 10
Mechelen	Onder den Toren 4A	T 015 71 85 30
Mons-La Louvière-Hainaut Occidental	Mons: rue Claude de Bettignies 10/12	T 065 37 25 93
	La Louvière: Place Maugrétout 17	T 065 37 26 11
	Tournai: Avenue des Etatus-Unis 10 b7	T 069 88 07 42
Namur-Brabant Wallon	Bouge: Chaussée de Louvain 510	T 081 25 40 27
	Nivelles: Rue des Canoniers 14	T 067 88 46 35
Turnhout	Korte Begijnenstraat 20	T 014 44 61 01
Verviers	Pont Léopold 4/6	T 087 85 99 66
Waas en Dender	Dendermonde: Oude Vest 144 b2	T 03 765 23 17
	Sint-Niklaas: Hendrik Heymanplein 7	T 03 765 23 00
West-Vlaanderen	Brugge: Konig Albert-I-laan 132	T 050 44 41 76
	Ieper: St.-Jacobsstraat 34	T 059 34 26 31
	Kortrijk President Kennedypark 16 D	T 056 23 55 51
	Oostende: Dr. L. Colensstraat 7	T 059 55 25 40
	Roeselare: H. Horrierstraat 31A	T 051 26 55 31

ACV : www.hetacv.be

ACVBIE: www.hetacv.be/acvbie

Ben je ACV-militant? Indien je je op de website aanmeldt, kan je via die weg de Wegwijzer Sociale Wetgeving digitaal raadplegen.

VDAB : www.vdab.be

RVA : www.rva.be

Pensioenfonds : <https://pensionfundsnonprofit.org/>

Vlaanderen collectief maatwerk: socialeconomie.be/collectief-maatwerk



CAO-GIDS

INHOUDSTAFEL

1. Lonen en vergoedingen	9
1.1 Beschutte werkplaatsen.....	11
1.1.1 Lonen - toepassing gewaarborgd gemiddeld minimum maand- inkomen	11
1.1.2 Functieclassificatie voor sommige personeelsleden (omkaderingspersoneel)	15
1.1.3 Functiecategorieën en minimumlonen (doelgroepwerknemers)....	22
1.1.4 Harmonisering van de lonen (omkaderingspersoneel).....	24
1.1.5 Herstel van de loonspanning (1) (doelgroepwerknemers)	44
1.1.6 Herstel van de loonspanning (2) (doelgroepwerknemers)	47
1.1.7 Eindejaarspremie (doelgroepwerknemers)	49
1.1.8 Mobiliteit	54
1.2 Sociale werkplaatsen	57
1.2.1 Loonharmonisatie	57
1.2.2 Verhoging van de eindejaarspremie doelgroepwerknemers	67
1.2.3 Eindejaarspremie - Omkadering	71
1.2.4 Woon-werkverkeer	74
1.2.5 Werkkledij.....	80
1.3 Beschutte-en sociale werkplaatsen (maatwerkbedrijven).....	82
1.3.1 Loonfiche	82
1.3.2 Lonen - koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen	85
1.3.3 Anciënniteitstoeslag	89
1.3.4 Ecocheques	92
1.3.5 Eemalige premie in het kader van duurzaam werkgeverschap	96
1.3.6 Koopkrachtpremie	100
1.3.7 Septemberpremie	104
1.3.8 Interpretatieve cao septemberpremie	110
1.3.9 Cash uitbetaling van de lonen.....	113
1.3.10 Woon - werkverkeer	116
2. Arbeidsvoorwaarden	131
2.1 Beschutte werkplaatsen.....	133
2.1.1 Arbeidsduur	133
2.1.2 Vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon voor oude werknemers in de beschutte werkplaatsen	135

2.1.3	Tijdskrediet, loopbaanvermindering, vermindering arbeidsprestaties en landingsbanen	138
2.1.4	Vlaamse aanmoedigingspremie	144
2.1.5	Zorgkrediet	146
2.1.6	Loopbaankrediet	149
2.1.7	Verlaging van de werkdruk	152
2.1.8	Vorming op het niveau van de ondernemingen	158
2.2	Sociale werkplaatsen	160
2.2.1	Arbeidsduur	160
2.2.2	Extra verlofdagen voor werknemers 35 tot 44 jaar	161
2.2.3	Vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon voor oude werknemers	164
2.2.4	Tijdskrediet, loopbaanvermindering, vermindering arbeidsprestaties en landingsbanen	171
2.2.5	Aanmoedigingspremie	175
2.2.6	Zorgkrediet - loopbaankrediet	177
2.2.7	Vorming op het niveau van de ondernemingen	180
2.2.8	Vaststellen van risicogroepen	182
2.2.9	Wijziging van de cao van 9 september 2014 betreffende de vaststelling van de risicogroepen	184
2.3	Beschutte-en sociale werkplaatsen (maatwerkbedrijven)	186
2.3.1	Jaarlijkse vakantie	186
2.3.2	Vormingsinspanningen	189
2.3.3	Contracten	193
2.3.4	CAO kaderakkoord stress	198
2.3.5	CAO kaderakkoord structureel thuiswerk- telewerk	203
2.3.6	Flexibiliteit	207
2.3.6.1	Flexibele werkorganisatie	207
2.3.6.2	Kleine flexibiliteit	215
2.3.7	Het recht op deconnectie	218
2.3.8	Tijdelijke werkloosheid	223
2.3.8.1	Schorsing van de arbeidsovereenkomst bedienden ingevolge werkgebrek	223
2.3.8.2	Aanvullende financiële bijdrage van de werkgever bij tijdelijke werkloosheid arbeiders	227
2.3.9	Landingsbanen	231
2.3.9.1	Toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 156 en 157	231
2.3.9.2	Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 171 van 18 juli 2023	234
2.3.10	Enclavewerking	240

2.3.11	Outplacement	248
2.3.12	Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag	250
2.3.12.1	Vanaf 60 jaar -20 jaar nachtarbeid - zwaar beroep - 33 jaar beroepsloopbaan (2023-2024)	250
2.3.12.2	Vanaf 60 jaar - 20 jaar nachtarbeid – zwaar beroep - 3 jaar beroepsloopbaan (2025-2026)	256
2.3.12.3	Vanaf 60 jaar – zwaar beroep (2023-2024)	262
2.3.12.4	Vanaf 60 jaar – zwaar beroep (2025-2026)	267
2.3.12.5	Vanaf 60 jaar – lange loopbaan (2023-2024).....	272
2.3.12.6	Vanaf 60 jaar – lange loopbaan (2025-2026).....	277
2.3.12.7	Voor medische redenen (NAR CAO nr. 165)	282
2.3.13	Gelijkstellingen beroepsverleden SWT	298
2.3.13.1	Berekening van het beroepsverleden	298
2.3.14	Verklaring werkbonus	307
2.3.15	Opzeggingstermijnen	308
2.3.16	Sectoraal aanvullend pensioen	319
2.3.16.1	Wijziging maatschappelijke zetel.....	319
2.3.16.2	Wijziging van het pensioenreglement	321
2.3.16.3	Sectorale pensioentoezegging voor het jaar 2022	339
2.3.16.4	Vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2023 voor het Fonds voor bestaanszekerheid	345
3.	Sociaal overleg.....	347
3.1	In de onderneming.....	349
3.1.1	Beschutte werkplaatsen	349
3.1.1.1	Syndicale afvaardiging	349
3.1.1.2	Verlof voor syndicaal werk	362
3.1.2	Sociale werkplaatsen	365
3.1.2.1	Syndicale afvaardiging	365
3.1.2.2	Verlof voor syndicaal werk	377
3.2	In de sector	381
3.2.1	Paritair comite.....	381
3.2.1.1	Beschutte en sociale werkplaatsen	381
3.2.1.1.1	Paritair Comité - Bevoegdheid	381
3.2.1.1.2	Paritair Comité - Aantal leden.....	382
3.2.1.1.3	Paritair Comité - Oprichting subcomités.....	383
3.2.1.1.4	Paritair subcomité - Aantal leden	384
3.2.2	Fondsen.....	386
3.2.2.1	Beschutte werkplaatsen	386
3.2.2.1.1	Vlaams Fonds voor Bestaanszekerheid - oprichting en statuten...	386

3.2.2.1.2	Vaststelling van de werkgeversbijdrage aan het Vlaams Fonds voor Bestaanszekerheid	394
3.2.2.1.3	Sectoraal vormingsfonds.....	396
3.2.2.1.4	Jaarlijkse premie	403
3.2.2.1.5	Financiering fonds voor bestaanszekerheid.....	406
3.2.2.2	Sociale werkplaatsen.....	407
3.2.2.2.1	Fonds voor bestaanszekerheid	407
3.2.2.2.1.1	Oprichting en statuten	407
3.2.2.2.1.2	Wijziging oprichting en statuten	415
3.2.2.2.1.3	Wijziging maatschappelijke en administratieve zetel	417
3.2.2.2.1.4	Fonds voor Bestaanszekerheid - opheffing statuten.....	418
3.2.2.2.1.5	Inning van een bijdrage bestemd voor het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen bestemd voor de opleiding en vorming van de risicogroepen	419
3.2.2.2.1.6	Wijziging van de cao van 9 september 2014 betreffende de vaststelling van de risicogroepen	421
3.2.2.2.1.7	Inning werkgeversbijdrage	423
3.2.2.2.1.8	Wijziging van de cao van 12 januari 2010	425
3.2.2.2.1.9	Syndicale premie	427
3.2.2.2.1.10	Wijziging van de cao van 12 januari 2010	429
3.2.2.2.1.11	Syndicale premie - financiering.....	431
3.2.2.2.2	Vlaams Sociaal Fonds - statuten	432
3.2.2.2.3	Sectoraal Vormingsfonds.....	442
3.2.2.2.3.1	Oprichting en vaststelling van de statuten.....	442
3.2.2.2.3.2	Wijziging van de cao van 2 februari 2005	449
3.2.2.2.3.3	Wijziging maatschappelijke en administratieve zetel	451
3.2.2.3	Beschutte en sociale werkplaatsen (maatwerkbedrijven)	452
3.2.2.2.3	Vlaams Sociaal Fonds maatwerkbedrijven - statuten.....	452
3.2.2.2.3.2	Sociaal Maribelfonds - maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling.....	461
3.2.3	VIA 6.....	473
3.2.3.1	Beschutte en sociale werkplaatsen.....	473
	Protocolakkoord	473
VIA 6	482
	Trefwoordenlijst.....	484
	Nuttige adressen.....	490



Lonen en vergoedingen

Hoofdstuk 1

1.1 BESCHUTTE WERKPLAATSEN

1.1.1 LONEN - TOEPASSING GEWAARBORGD GEMIDDELD MINIMUM MAANDINKOMEN

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 oktober 1998.
Geregistreerd onder het nr 49411/CO/327.01.*

Hoofdstuk I - Juridisch kader

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr 43 van de Nationale Arbeidsraad zoals gewijzigd, betreffende de toepassing van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen en van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 1996, gesloten in het Paritair Comité voor de beschutte werk-plaatsen, betreffende de toepassing van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 23 mei 1997 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 17 december 1997.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en op de werknemers die zij tewerkstellen.

Onder werknemers worden zowel de mannelijke als de vrouwelijke werknemers verstaan.

Hoofdstuk II - Besluit

Artikel 3

De partijen zullen met uitwerking op 1 januari 1999 het inkomen toepassen dat gebaseerd is op het minimumuurloon, zoals bepaald in collectieve arbeidsovereenkomst nr 43 van de Nationale Arbeidsraad, op alle werknemers die tewerkgesteld zijn in een beschutte werkplaats.

Hoofdstuk III - Toepassingsmodaliteiten

Artikel 4

Rekening houdend met de beslissing van de Ministerraad van de federale Regering op de vergadering van 3 juli 1998 en met de verbintenissen van de gewest- en/of gemeenschapsregeringen opdat de invoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad haalbaar zou zijn in de sector, verbinden de partijen zich ertoe tegen 31 december 1998 te onderhandelen over de toepassingsmodaliteiten met de betrokken subsidiërende overheden (onder andere classificatie, gemengde statuten C112 - progressief tewerkgestelden, gelijkheid tussen het bedrag van het GGMMI en het bedrag dat van toepassing is voor de vermindering "lage lonen", activering van de uitkeringen - vervangingsuitkering en invloed op bepaalde uitkeringen voor gehandicapten - compensatie van het opnieuw invoeren van een loonspanning, perequatie, betalings-modaliteiten, overheveling van de Sociale Maribel 1 van de federale overheid naar de gewesten).

Artikel 5

De partijen menen dat over de naleving van de bepalingen van CAO nr 43 op jaarbasis zal moeten worden onderhandeld op het vlak van de ondernemingen.

Hoofdstuk IV - Overgangsbepalingen

Artikel 6

De partijen verbinden zich ertoe bij de Nationale Arbeidsraad een aanvraag in te dienen tot verlenging van de afwijking betreffende het GGMMI voor de periode van 1 juli tot 31 december 1998.

Hoofdstuk V - Classificatie

Artikel 7

Met naleving van de bepalingen van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 januari 1997, blijven de vijf functiecategorieën vastgesteld in artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 23 maart 1970 (Belgisch Staatsblad van 28 maart 1970) toepasbaar tot 31 december 1998.

Het gaat om de volgende categorieën:

- Vijfde categorie: eenvoudige werkzaamheden waarvan de uitvoering slechts een geringe fysieke inspanning en elementaire aandacht vereist;
- Vierde categorie: eenvoudige werkzaamheden waarvan de uitvoering ofwel een middelzware fysieke inspanning, ofwel een gemiddelde aandacht vereist;
- Derde categorie: eenvoudige werkzaamheden waarvan de uitvoering ofwel een belangrijke fysieke inspanning, ofwel voortdurende aandacht vereist, en semi-gespecialiseerde werkzaamheden waarvan de uitvoering een elementaire theoretische of praktische beroepsopleiding vereist;
- Tweede categorie: gespecialiseerde werkzaamheden waarvan de uitvoering een theoretische of praktische beroepsopleiding van gemiddeld niveau vereist;
- Eerste categorie: geschoolde werkzaamheden waarvan de uitvoering een zeer doorgedreven theoretische of praktische beroepsopleiding vereist.

Artikel 8

Tijdens de drie maanden die volgen op de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen de partijen de classificatie herdefiniëren opdat elke werknemer tot de categorie behoort die objectief overeenstemt met zijn beroepsbekwaamheid en met de uitgeoefende functie.

Hoofdstuk VI - Eindbepalingen**Artikel 9**

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst mogen in geen geval een negatieve weerslag hebben op de "lonen".

Hoofdstuk VII - Geldigheidsduur**Artikel 10**

Met uitzondering van de bepalingen in artikel 7 van hoofdstuk V "Classificatie", die van toepassing zijn van 1 juli tot 31 december 1998, treedt deze collectieve arbeidsovereenkomst in werking op 1 januari 1999 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door één van de partijen mits een opzeggingstermijn van 6 maanden wordt betekend per aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen, die hiervan een kopie bezorgt aan elke organisatie die vertegenwoordigd is in het paritair comité.

1.1.2 FUNCTIECLASSIFICATIE VOOR SOMMIGE PERSONEELSLEDEN (OMKADERINGSPERONEEL)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997.

Geregistreerd op 29.01.1998 onder het nr CO/46982/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en op de werknemers waarvan de functie omschreven is in hoofdstuk III van deze overeenkomst.

-

Onder werknemers verstaat men zowel de mannelijke als vrouwelijke werknemers, arbeiders of bedienden, validen of personen met een handicap.

Hoofdstuk II - Algemene bepalingen

Artikel 2

De werkgevers gaan akkoord om binnen hun onderneming een indeling van functies op te stellen volgens de bepalingen zoals voorzien in hoofdstuk III van deze overeenkomst. De indeling in categorieën moet gebeuren op basis van gegevens die gerelateerd zijn aan de inhoud van de functie en niet op basis van andere criteria zoals de benaming van de functie, het loon verbonden aan de functie. Het organogram van de onderneming kan als instrument worden gebruikt bij de indeling in categorieën.

Artikel 3

Bij een beslissing terzake dient hieromtrent informatie verstrekt te worden aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis van de vakbondsafvaardiging of, indien zij dit vragen aan de regionale vakbondssecretarissen. De informatie dient schriftelijk te gebeuren en kan vergezeld zijn van het organogram van de

onderneming. Bij onenigheid over de verstrekte informatie dient de werkgever dit te bespreken met de vakbondsafvaardiging.

De informatie dient uiterlijk verstrekt te worden binnen een redelijke termijn, en uiterlijk zes maanden na ondertekening van deze overeenkomst. Tijdens deze periode dient eveneens de opstelling van de functieclassificatie afgerond te zijn.

Artikel 4

De sociale partners in het paritair comité verbinden er zich toe om onmiddellijk besprekingen aan te vatten teneinde, bij collectieve arbeids-overeenkomst, barema's op te stellen voor de vijf categorieën die bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst omschreven worden.

Deze besprekingen moeten afgerond worden in de loop van 1998. De toepassing van deze barema's kan slechts ingaan vanaf het ogenblik dat daaromtrent tussen partijen een akkoord bereikt is. De toepassing is niet retro-actief.

Hoofdstuk III - Functieomschrijving

Artikel 5

De functies van het omkaderingspersoneel worden ingedeeld in vijf categorieën. De mogelijkheid blijft echter behouden om deze indeling te verfijnen op het niveau van de onderneming, om aldus rekening te houden met de plaatselijke situatie, en te komen tot onderverdelingen in subcategorieën.

Artikel 6: 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 rapporteren 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.

Artikel 7: Categorie 2

- Inzake verantwoordelijkheid betreft categorie 1 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 op categorie 1;
- 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.

Artikel 8: Categorie 3

Inzake verantwoordelijkheid betreft deze 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 personeelsaangelegenheden 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.

Artikel 9: 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 tot de taak 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.

Artikel 10: 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.

Artikel 11: Opleidingsniveau en gelijkgestelde ervaring

Een werknemer kan aan een bepaalde categorie worden toegewezen waarvan het vereiste opleidingsniveau hoger is dan het persoonlijk opleidingsniveau van de werknemer wanneer deze werknemer over een voldoende gelijkgestelde ervaring beschikt.

Een werknemer met een hoger opleidingsniveau dan het vereiste opleidingsniveau voor de functie die hij uitoefent wordt aan een bepaald niveau toegewezen op basis van het vereiste opleidingsniveau voor de functie en niet op basis van het persoonlijk opleidingsniveau van de werknemer.

Hoofdstuk IV - Begeleidingscomité

Artikel 12

Binnen de schoot van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen wordt een paritair begeleidingscomité opgericht. Dit comité is samengesteld uit de woordvoerders van de werkgeversorganisaties en de woordvoerders van de werknemersorganisaties. Zij kunnen zich laten bijstaan door deskundigen.

Artikel 13

Dit begeleidingscomité heeft als opdracht:

- advies geven bij de invoering van de functieclassificatie indien er in de sector of in bepaalde ondernemingen problemen rijzen;
- bij onenigheid binnen het beperkt comité is het verzoeningsbureau bevoegd;
- evalueren van de classificatie en, regelmatig verslag uitbrengen aan het paritair comité;
- opvolgen van de classificatie op langere termijn en voorstellen formuleren om de classificatie te actualiseren;
- het opstellen van een lijst van voorbeeldfuncties om tot een harmonisering van de functies te komen. Hiertoe zullen de werkgevers bij het definitief uitwerken van de functieclassificatie voor hun werkplaats schriftelijk verslag uitbrengen aan de voorzitter van het paritair comité.

Hoofdstuk V - Geldigheidsduur

Artikel 14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 21 november 1997 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen.

1.1.3 FUNCTIECATEGORIEËN EN MINIMUMLONEN (DOELGROEPWERKNEMERS)

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 december 2008.
Geregistreerd op 27.01.2009 onder het nr 90458/CO/327.01.*

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen, gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap en die erkend zijn door het "Vlaams subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie".

Onder "werklieden" verstaat men zowel de mannelijke als vrouwelijke doelgroepwerknemers, die gesubsidieerd worden door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie.

Hoofdstuk II - Functieclassificatie

Artikel 2

De bestaande sectorale functieclassificatie bestaat uit vijf functiecategorieën.

Hoofdstuk III - Vaststelling van de minimumlonen per functiecategorie

Artikel 3

De baremieke minimumlonen per uur worden op datum van 1 januari 2009 als volgt per categorie vastgesteld:

- functiecategorie 5: € 8,7490 per uur;

- functiecategorie 4: € 8,7490 per uur;
- functiecategorie 3: € 8,7490 per uur;
- functiecategorie 2: € 9,1320 per uur;
- functiecategorie 1: € 10,1155 per uur.

Deze bedragen, alsmede de werkelijk uitbetaalde lonen zijn gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 2002, gesloten in het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen (referte-index van 1 september 2008).

De modaliteiten van de uitbetaling van de loonsverhoging voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt op bedrijfsvlak bepaald wat betreft de betaling voor de maand december 2008.

De loonsverhoging voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt niet voor de berekening van de eindejaarspremie 2008.

Hoofdstuk IV - Geldigheidsduur en slotbepalingen

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2008. Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzegperiode van 6 maanden.

De opzegging dient betekend te worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap.

1.1.4 HARMONISERING VAN DE LONEN (OMKADERINGSPERSONEEL)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2021.

Geregistreerd op 23.07.2021 onder het nr 166089/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied en omschrijving van de begrippen

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven en op de werknemers die zij tewerkstellen en waarvan de functie beschreven is in hoofdstuk III van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997 betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling.

Onder "werknemers" verstaat men: zowel de mannelijke als vrouwelijke arbeiders en bedienden.

Hoofdstuk II - Juridisch kader

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten ter uitvoering van het "Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-profitsector", afgesloten op 29 maart 2000.

Hoofdstuk III - Harmonisering van de lonen

Artikel 3

§ 1

Voor elk van de 5 niveaus zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997 betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling wordt een jaarwedde vastgesteld.

§ 2

De jaarwedde bedoeld in § 1 is samengesteld uit de volgende brutolooncomponenten :

- het vaste loon;
- premies, die maandelijks, trimestrieel, jaarlijks worden toegekend;
- het vakantiegeld, inclusief het wettelijk dubbel vakantiegeld. De volgende premies en voordelen behoren niet tot de jaarwedde:
- groepsverzekering en hospitalisatieverzekering;
- de ploegenpremies;
- de haard- en standplaatsvergoeding;
- de bedrijfswagens.

De partijen komen overeen dat deze lijst niet exhaustief is en kan gewijzigd worden in onderling akkoord.

§ 3

Uiterlijk tegen 1 januari 2005 moet de jaarwedde minimaal zijn samengesteld uit een maandwedde, een dertiende maand en het dubbel vakantiegeld.

§ 4

Elke werkgever is ertoe gehouden bij het begin van elk kalenderjaar en op het ogenblik van de indiensttreding aan elke werknemer een overzicht te bezorgen van zijn verschillende maandelijks brutolooncomponenten in toepassing van § 2 en dit in functie van de toe te passen jaarwedden zoals opgenomen in artikel 4.

§ 5

Het bedrag van de jaarwedde, waarop de werknemer aanspraak kan maken, wordt geproratiseerd indien:

- de werknemer in de loop van het jaar in dienst treedt of de onderneming verlaat;
- de werknemer deeltijdse prestaties levert;
- de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is, zonder recht op een volledige loonwaarborg.

In afwijking hiervan gebeurt geen proratisering voor de periode van jaarlijkse vakantie van de arbeider.

§ 6

In de gevallen bedoeld in § 5, wordt de jaarwedde bekomen door de brutojaarwedde waarop de betrokken werknemer recht zou hebben indien hij voltijds zou werken, te vermenigvuldigen met de breuk:

aantal gewerkte en gelijkgestelde uren

het normaal aantal gewerkte en gelijkgestelde uren bij voltijdse prestatie

Hierbij worden de periodes van jaarlijkse vakantie gelijkgesteld met gewerkte uren en worden de uren van schorsing van de arbeidsovereenkomst zonder recht op volledig loonwaarborg niet gelijkgesteld met gewerkte uren.

Startwedde

Artikel 4

§ 1

Als éénmalig referentiekader voor de barema's die van toepassing zijn op de werknemers bedoeld in artikel 1 worden de barema's gehanteerd van een vergelijkbare functie in het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestinrichtingen en - diensten en de daaraan verbonden jaarwedde, geldig op 1 januari 2000. Dit eenmalig referentiekader is gelijk aan :

- niveau 1: BIA;
- niveau 2: BIC;
- niveau 3: B2A;
- niveau 4: B3;
- niveau 5: L4.

De inschaling van de verschillende werknemers gebeurt overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997. De te bereiken startwedden op 1 januari 2005 zijn bepaald als volgt (spilindex 100) :

- niveau 1: 20650,32 EUR (vanaf 21-jarige leeftijd);
- niveau 2: 17350,14 EUR (vanaf 21-jarige leeftijd);
- niveau 3: 15265,98 EUR (vanaf 21-jarige leeftijd);
- niveau 4: 12603,87 EUR (vanaf 18-jarige leeftijd);
- niveau 5: 11 788,40 EUR (vanaf 18-jarige leeftijd).

De in deze paragraaf voorziene jaarwedden worden gefaseerd toegekend vanaf 1 januari 2001 en dit volgens de jaarwedden opgenomen in de tabellen in bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2

Voor de arbeiders zal de omrekening naar uurloon uiterlijk op 1 januari 2005 gebeuren via de formule:

$$\frac{\text{de brutojaarwedde}}{13,9 \times 164,67}$$

Hierbij wordt de brutojaarwedde vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 3, § 2. In de overgangsfase is de werkgever gehouden om op basis van de reële brutolooncomponenten van de individuele arbeider een uurloon vast te stellen.

§ 3

De toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan niet tot gevolg hebben dat de brutojaarwedde van de betrokken werknemers vermindert.

Indexering

Artikel 5

De jaarwedden, opgenomen in artikel 4 staan tegenover indexcijfer 100 (indexcijfer 124,34 op 1 september 2000). Zij worden geïndexeerd overeenkomstig de bepalingen opgenomen in de collectieve

arbeidsovereenkomst van 30 mei 2002 betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, gesloten in het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen.

Hoofdstuk IV - Verwerven van anciënniteit

Artikel 6

§ 1

De toe te passen anciënniteit wordt vastgesteld overeenkomstig de volgende regels :

- A. Voor de werknemers die in dienst treden na datum van de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die voordien niet tewerkgesteld waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het "Vlaams Intersectoraal Akkoord" van 29 maart 2000 :
 - de toe te passen anciënniteit is gelijk aan 1/3 van de effectief gepresteerde aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid onderworpen arbeidsdagen (omgezet in jaren *).

- B. Voor de werknemers die in dienst treden na datum van de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die voordien tewerkgesteld waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het "Vlaams Intersectoraal Akkoord" van 29 maart 2000 :
 - de toe te passen anciënniteit bij aanwerving in dezelfde functie is gelijk aan de effectieve anciënniteit in deze functie (omgezet in jaren *);
 - de toe te passen anciënniteit bij aanwerving in een andere functie is gelijk aan 1/3 van de effectief gepresteerde aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid onderworpen arbeidsdagen (omgezet in jaren *).

- C. Voor de werknemers die reeds in een beschutte werkplaats tewerkgesteld zijn op het ogenblik van de inwerkingtreding van deze

collectieve arbeidsovereenkomst is de toe te passen anciënniteit gelijk aan de effectieve anciënniteit in de huidige functie vermeerderd met 1/3 van de effectieve anciënniteit in andere functies.

- D. Voor de werknemers die reeds in een beschutte werkplaats tewerkgesteld zijn en die een promotie krijgen is de toe te passen anciënniteit gelijk aan 2/3 van de in de beschutte werkplaats effectieve anciënniteit ,voor zover deze anciënniteit opgebouwd werd in functies gevat door de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997; deze anciënniteit wordt vermeerderd met 1/3 van de effectieve gepresteerde aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid onderworpen arbeidsdagen, gepresteerd buiten de beschutte werkplaats (omgezet in jaren *).

§ 2

Voor de werknemers die vallen onder de toepassing van de bepalingen van artike14, § 3, kan worden afgeweken van de bepalingen van § 1.

§ 3

Voor de deeltijdse werknemers wordt de anciënniteit berekend in verhouding tot het arbeidsregime waarin zij tewerkgesteld zijn.

§ 4

De anciënniteit wordt pas opgebouwd vanaf het bereiken van de startleeftijd voorzien in de tabellen in bijlage.

Hoofdstuk V - Opbouwen van anciënniteit

Artikel 7

§1

De werknemer verwerft anciënniteit op basis van aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid onderworpen prestaties in dezelfde functie bij dezelfde werkgever. Periodes van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval worden gelijkgesteld met aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid onderworpen prestaties. De niet aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid onderworpen afwezigheden tellen niet mee voor de opbouw van de anciënniteit met uitzondering van:

- 1) de afwezigheid wegens langdurige ziekte voor een aaneensluitende periode van minstens 12 maanden, die meetellen voor een maximumperiode van 12 maanden;
- 2) de afwezigheid wegens loopbaanonderbreking die meetellen voor een maximumperiode van 12 maanden op carrièrebasis.

De loonsverhoging ingevolge anciënniteit wordt toegepast uiterlijk vanaf de maand volgend op deze waarin de betrokken werknemer bijkomend 12 maanden anciënniteit heeft verworven.

§ 2

Voor de deeltijdse werknemers wordt de anciënniteit berekend in verhouding tot het arbeidsregime waarin zij tewerkgesteld zijn.

§ 3

De anciënniteit wordt pas opgebouwd vanaf het bereiken van de startleeftijd voorzien in de tabellen in bijlage.

Hoofdstuk VI - Geldigheid en slotbepaling

Artikel 8

De partijen behouden hun vrijheid om op het vlak van de onderneming gunstiger regelingen af te spreken dan deze die bepaald zijn in de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2010 en is gesloten voor onbepaalde duur op voorwaarde dat de subsidiërende overheid voorziet in de nodige budgettaire middelen om uitvoering te geven aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Zij kan opgezegd worden door elk van de ondertekenende partijen mits een opzegging van 3 maanden, betekend bij aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

BIJLAGE BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 15 JUNI 2021

houdende de harmonisering van de lonen in de beschutte werkplaatsen, afgesloten in uitvoering van het "Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-profitsector" van 29 maart 2000.

NIVEAU 1

- Aan spilindex 100 (= 12 X maandbedrag)
(bedragen uitgedrukt in euro).

Anciënniteit	2000	2001	2002	2003	2004	2005
0	18 744,66	18 903,47	19 173,43	19 544,57	20 046,86	20 650,32
1	18 744,66	18 903,47	19 173,43	19 544,57	20 046,86	20 650,32
2	19 217,26	19 380,07	19 656,85	20 047,59	20 552,30	21 170,97
3	19 217,26	19 380,07	19 656,85	20 047,59	20 552,30	21 170,97
4	19 689,89	19 856,70	20 140,29	20 540,64	21 057,76	21 691,65
5	20 121,61	20 292,08	20 581,88	20 991,01	21 519,47	22 167,26
6	20 162,49	20 333,31	20 623,70	21 033,66	21 563,20	22 212,30
7	21 034,84	21 213,05	21 516,00	21 943,70	22 496,14	23 173,33
8	21 040,60	21 218,86	21 521,89	21 949,71	22 502,31	23 179,68
9	21 948,05	22 134,00	22 450,10	22 896,37	23 472,80	24 179,39
10	21 953,83	22 139,83	22 456,02	22 902,40	23 478,98	24 185,76
11	22 861,28	23 054,97	23 384,22	23 849,06	24 449,47	25 184,46
12	22 867,04	23 060,77	23 390,12	23 855,07	24 455,63	25 191,81
13	23 774,49	23 975,91	24 318,32	24 801,73	25 426,12	26 191,51
14	23 780,28	23 981,74	24 324,24	24 801,76	25 432,31	26 197,88
15	24 695,98	24 905,21	25 260,89	25 763,03	26 411,63	27 206,69
16	24 701,77	24 911,04	25 266,81	25 769,07	26 417,82	27 213,06
17	25 609,22	25 826,18	26 195,01	26 715,72	27 388,31	28 212,76
18	25 614,98	25 831,99	26 200,91	26 721,73	27 394,47	28 219,11
19	26 522,43	26 747,13	27 129,11	27 668,39	28 364,96	29 218,81

- Aan index 124,34*13,35 (12 maandbedragen, dubbel vakantiegeld, eindejaarspremie)
(bedragen uitgedrukt in euro).

Anciënniteit	2000	2001	2002	2003	2004	2005
0	25 929,16	26 148,83	26 522,28	27 049,49	27 730,48	28 565,23
1	25 929,16	26 148,83	26 522,28	27 049,49	27 730,48	28 565,23
2	26 582,90	26 808,12	27 190,97	27 731,48	28 429,64	29 285,44
3	26 582,90	26 808,12	27 190,97	27 731,48	28 429,64	29 285,44
4	27 236,68	27 467,43	27 859,71	28 413,51	29 128,83	30 005,68
5	27 833,87	28 069,68	28 470,55	29 036,50	29 767,51	30 663,58
6	27 890,42	28 126,71	28 528,40	29 095,50	29 827,99	30 725,89
7	29 097,13	29 343,64	29 762,71	30 354,34	31 118,52	32 055,27
8	29 105,10	29 351,67	29 770,86	30 362,65	31 127,05	32 064,05
9	30 360,35	30 617,57	31 054,83	31 672,15	32 469,51	33 446,92
10	30 368,35	30 625,64	31 063,01	31 680,49	32 478,06	33 455,73
11	31 623,61	31 891,53	32 346,99	32 989,99	33 820,53	34 838,61
12	31 631,58	31 899,57	32 355,14	32 998,30	33 829,05	34 847,39
13	32 886,84	33 165,46	33 639,11	34 307,79	35 171,51	36 230,26
14	32 894,84	33 173,53	33 647,29	34 316,14	35 180,07	36 239,07
15	34 161,52	34 450,94	34 942,95	35 637,55	36 534,75	37 634,53
16	34 169,52	34 459,01	34 951,13	35 645,90	36 543,30	37 643,35
17	35 424,78	35 724,90	36 235,11	36 955,39	37 885,76	39 026,22
18	35 432,75	35 732,94	36 243,26	36 963,71	37 894,29	39 035,00
19	36 688,01	36 998,83	37 527,23	38 273,20	39 236,75	40 417,87

NIVEAU 2

- Aan spilindex 100 (= 12 X maandbedrag)
(bedragen uitgedrukt in euro).

Anciënniteit	2000	2001	2002	2003	2004	2005
0	15 556,94	15 706,37	15 960,41	16 319,05	16 782,29	17 350,14
1	16 118,47	16 273,30	16 536,50	16 908,09	17 388,05	17 976,40
2	16 124,16	16 279,04	16 542,34	16 914,06	17 394,19	17 982,74
3	16 924,50	17 087,07	17 363,43	17 753,60	18 257,57	18 875,33
4	16 930,21	17 092,83	17 369,29	17 759,59	18 263,73	18 881,70
5	17 730,55	17 900,86	18 190,39	18 599,14	19 127,11	19 774,29
6	17 737,99	17 908,38	18 198,03	18 606,95	19 135,14	19 782,60
7	18 538,33	18 716,40	19 019,12	19 446,49	19 998,52	20 675,19
8	18 547,02	18 725,18	19 028,04	19 455,61	20 007,89	20 684,88
9	19 347,36	19 533,20	19 849,13	20 295,16	20 871,27	21 577,47
10	19 356,05	19 541,98	19 858,05	20 304,27	20 880,64	21 587,16
11	20 156,39	20 350,00	20 679,14	21 143,82	21 744,02	22 479,75
12	20 165,10	20 358,80	20 688,08	21 152,96	21 753,42	22 489,47
13	20 965,44	21 166,82	21 509,18	21 992,50	22 616,80	23 382,06
14	20 974,13	21 175,60	21 518,09	22 001,62	22 626,17	23 391,75
15	21 774,47	21 983,62	22 339,19	22 841,16	23 489,55	24 284,34
16	21 783,16	21 992,40	22 348,11	22 850,28	23 498,92	24 294,04
17	22 516,81	22 733,10	23 100,79	23 619,88	24 290,37	25 112,26
18	22 592,19	22 809,20	23.178,12	23 698,94	24 371,68	25 196,32
19	23 392,52	23 617,22	23 999,21	245 38,49	25 235,05	26088,91

- Aan index 124,34*13,35 (12 maandbedragen, dubbel vakantiegeld, eindejaarspremie)
(bedragen uitgedrukt in euro).

Anciënniteit	2000	2001	2002	2003	2004	2005
0	21 519,64	21 726,35	22 077,76	22 573,86	23 214,65	24 000,15
1	22 296,40	22 510,57	22 874,65	23 388,66	24 052,59	24 866,43
2	22 304,27	22 518,51	22 882,73	23 396,92	24 061,08	24 875,21
3	23 411,36	23 636,24	24 018,53	24 558,25	25 255,37	26 109,92
4	23 419,26	23 644,22	24 026,64	24 566,54	25 263,90	26 118,73
5	24 526,35	24 761,94	25 162,45	25 727,86	26 458,19	27 353,43
6	24 536,65	24 722,34	25 173,01	25 738,67	26 469,30	27 364,92
7	25 643,75	25 890,07	26 308,82	26 900,00	27 663,60	28 599,63
8	25 655,77	25 902,21	26 321,15	26 912,61	27 676,57	28 613,03
9	26 762,86	27 019,94	27 456,96	28 073,93	28 870,86	29 847,74
10	26 774,88	27 032,07	27 469,29	28 086,55	28 883,83	29 861,14
11	27 881,98	28 149,80	28 605,10	29 247,87	30 078,12	31 095,85
12	27 894,03	28 161,97	28 617,46	29 260,52	30 091,13	31 109,29
13	29 001,12	29 279,70	29 73,27	30 421,84	31 285,42	32 344,00
14	29 013,15	29 291,83	29 765,60	30 434,46	31 298,39	32 357,40
15	30 120,24	30 409,56	30 901,41	31 595,78	32 492,68	33 592,11
16	30 132,26	30 421,70	30 913,74	31 608,39	32 505,65	33 605,52
17	31 147,11	31 466,30	31 954,92	32 672,96	33 600,44	34 737,35
18	31 251,38	31 551,56	32 061,88	32 782,33	33 712,91	34 853,63
19	32 358,47	32 669,29	33 197,69	33 943,66	34 907,21	36 088,33

NIVEAU 3

- Aan spilindex 100 (= 12 X maandbedrag)
(bedragen uitgedrukt in euro).

Anciënniteit	2000	2001	2002	2003	2004	2005
0	13 473,10	13 622,50	13 876,50	14 235,07	14 698,23	15 265,98
1	13 959,49	14 114,29	14 377,45	14 748,97	15 228,85	15 817,09
2	13 963,41	14 118,25	14 381,48	14 753,11	15 233,13	15 821,53
3	14 656,63	14 819,16	15 095,47	15 485,54	15 989,39	16 607,01
4	14 664,16	14 826,77	15 103,22	15 493,49	15 997,60	16 615,53
5	15 357,39	15 527,69	15 817,20	16 225,93	16 753,86	17 401,01
6	15 364,93	15 535,32	15 824,98	16 233,90	16 762,10	17 409,56
7	16 058,16	16 236,23	16 538,96	16 966,33	17 518,36	18 195,04
8	16 065,69	16 243,84	16 546,71	16 974,28	17 526,57	18 203,57
9	16 758,91	16 944,76	17 260,69	17 706,72	18 282,83	18 989,04
10	16 766,46	16 952,39	17 268,47	17 714,69	18 291,07	18 997,59
11	17 459,69	17 653,30	17 982,45	18 447,12	19 047,33	19 783,07
12	17 467,21	17 660,91	17 990,20	18 455,08	19 055,54	19 791,60
13	18 160,44	18 361,83	18 704,18	19 187,51	19 811,81	20 577,07
14	18 167,99	18 369,46	18 711,96	19 195,48	19 820,04	20 585,62
15	18 861,22	19 070,37	19 425,94	19 927,92	20 576,30	21 371,10
16	18 868,74	19 070,98	19 433,69	19 935,87	20 584,51	21 379,63
17	19 561,97	19 778,90	20 147,67	20 668,30	21 340,78	22 165,10
18	19 569,52	19 786,53	20 155,45	20 676,28	21 349,01	22 173,65
19	20 262,74	20 487,44	20 869,43	21 408,71	22 105,27	22 959,13

- Aan spilindex 124,34*13,35 (12 maandbedragen, dubbel vakantiegeld, eindejaarspremie)
(bedragen uitgedrukt in euro).

Anciënniteit	2000	2001	2002	2003	2004	2005
0	18 637,10	18 843,77	19 195,11	19 691,13	20 331,81	21 117,16
1	19 309,92	19 524,05	19 888,08	20 401,99	21 065,81	21 879,51
2	19 315,33	19 529,53	19 893,66	20 407,72	21 071,72	21 885,65
3	20 274,26	20 499,09	20 881,30	21 420,88	22 117,84	22 972,18
4	20 284,67	20 509,62	20 892,02	21 431,88	22 129,20	22 983,98
5	21 243,60	21 479,18	21 879,66	22 445,04	23 175,32	24 070,51
6	21 254,04	21 489,74	21 890,41	22 456,07	23 186,71	24 082,34
7	22 212,97	22 459,30	22 878,05	23 469,23	24 232,84	25 168,88
8	22 223,38	22 469,82	22 888,77	23 480,23	24 244,20	25 180,67
9	23 182,31	23 439,39	23 876,41	24 493,39	25 290,32	26 267,21
10	23 192,75	23 449,94	23 887,17	24 504,42	25 301,71	26 279,04
11	24 151,68	24 419,51	24 874,81	25 517,59	26 347,84	27 365,57
12	24 162,09	24 430,03	24 885,53	25 528,58	26 359,20	27 377,37
13	25 121,02	25 399,59	25 873,17	26 541,75	27 405,32	28 463,90
14	25 131,46	25 410,15	25 883,92	26 552,78	27 416,71	28 475,73
15	26 090,39	26 379,71	26 871,56	27 565,94	28 462,84	29 562,27
16	26 100,80	26 390,24	26 882,29	27 576,94	28 474,20	29 574,06
17	27 059,73	27 359,80	27 869,93	28 590,10	29 520,32	30 660,60
18	27 070,17	27 370,36	27 880,68	28 601,13	29 531,71	30 672,43
19	28 029,10	28 339,92	28 868,32	29 614,29	30 577,84	31 758,96

NIVEAU 4

- Aan spilindex 100 (= 12 X maandbedrag)
(bedragen uitgedrukt in euro).

Anciënniteit	2000	2001	2002	2003	2004	2005
0	10 995,76	11 129,77	11 3257,59	11 679,21	12 094,64	12 603,87
1	11 365,66	11 504,18	11 739,66	12 072,10	15 501,50	13 027,87
2	11 809,67	11 953,60	12 198,28	15 543,71	12 989,89	13 536,82
3	12 256,02	12 405,39	12 659,32	13 017,80	13 480,85	14 048,45
4	12 698,57	12 853,33	13 116,42	13 487,85	13 967,62	14 555,71
5	12 705,42	12 860,27	13 123,51	13 495,14	13 975,16	14 563,57
6	13 336,18	13 498,71	13 775,02	14 165,10	14 668,95	15 286,58
7	13 343,04	13 505,65	13 782,10	14 172,38	14 676,49	15 294,44
8	13 973,77	14 144,08	14 433,59	14 842,32	15 370,26	16 017,42
9	13 980,63	14 151,02	14 440,67	14 849,60	15 377,80	16 025,28
10	14 611,39	14 789,46	15 092,19	15 519,57	16 071,60	16 748,28
11	14 618,24	14 796,40	15 099,27	15 526,85	16 079,14	16 756,14
12	15 249,00	15 434,85	15 750,78	16 196,81	16 772,93	17 479,15
13	15 255,86	15 441,79	15 757,87	16 204,09	16 780,47	17 487,00
14	15 886,59	16 080,21	16 409,36	16 874,04	17 474,25	18 209,99
15	15 893,45	16 087,15	16 416,44	16 881,32	17 481,79	18 217,84
16	16 524,21	16 725,60	17 067,95	17 551,28	18 175,58	18 940,85
17	16 531,06	16 732,53	17 075,03	17 558,56	18 183,12	18 948,71
18	17 161,80	17 370,96	17 726,53	18 228,50	18 876,89	19 671,69
19	17 168,66	17 377,90	17 733,61	18 235,79	18 884,43	19 679,55
20	17 799,42	18 016,34	18 385,12	18 905,75	19 578,23	20 402,55
21	17 806,27	18 023,28	18 392,20	18 913,03	19 585,77	20 410,41
22	18 437,01	18 661,71	19 043,70	19 582,97	20 279,54	21 133,39

- Aan index 124,34*13,35 (12 maandbedragen, dubbel vakantiegeld, eindejaarspremie)
(bedragen uitgedrukt in euro).

Anciënniteit	2000	2001	2002	2003	2004	2005
0	15 210,24	15 395,61	15 710,75	16 155,64	16 730,30	17 434,72
1	15 721,92	15 913,53	16 239,26	16 699,12	17 293,11	18 021,23
2	16 336,11	16 535,21	16 873,67	17 351,50	17 968,69	18 725,25
3	16 953,54	17 160,16	17 511,41	18 007,30	18 647,82	19 432,97
4	17 565,70	17 779,78	18 143,72	18 657,51	19 321,16	20 134,66
5	17 575,19	17 789,38	18 153,52	18 667,58	19 331,59	20 145,53
6	18 447,70	18 672,53	19 054,74	19 594,33	20 291,30	21 145,65
7	18 457,19	18 682,13	19 064,54	19 604,41	20 301,73	21 156,53
8	19 329,68	19 565,25	19 965,74	20 531,12	21 261,42	22 156,61
9	19 339,16	19 574,85	19 975,53	20 541,20	21 271,85	22 167,48
10	20 211,68	20 458,00	20 876,76	21 467,95	22 231,56	23 167,60
11	20 221,16	20 467,60	20 886,56	21 478,02	22 241,99	23 178,47
12	21 093,68	21 350,75	21 787,78	22 404,77	23 201,71	24 178,60
13	21 103,16	21 360,35	21 797,58	22 414,84	23 212,14	24 189,47
14	21 975,65	22 243,47	22 698,78	23 341,56	24 171,82	25 189,55
15	21 985,13	22 253,07	22 708,57	23 351,63	24 182,25	25 200,42
16	22 857,65	23 136,22	23 609,80	24 278,38	25 141,96	26 200,55
17	22 867,13	23 145,82	23 619,60	24 288,45	25 152,39	26 211,42
18	23 739,62	24 028,94	24 520,79	25 215,17	26 112,07	27 211,50
19	23 749,10	24 038,54	24 530,59	25 225,24	26 122,51	27 222,37
20	24 621,62	24 921,69	25 431,82	26 151,99	27 082,22	28 222,50
21	24 631,10	24 931,29	25 441,61	26 162,07	27 092,65	28 233,37
22	25 503,59	25 814,41	26 342,81	27 088,78	28 052,33	29 233,45

- Aan index $148,59 \times 13,35$ (12 maandbedragen, dubbel vakantiegeld, eindejaarspremie)

Anciënniteit	1 januari 2009
0	21.235,00 EUR
1	21.735,90 EUR
2	22.377,22 EUR
3	23.222,98 EUR
4	24.061,51 EUR
5	24.074,51 EUR
6	25.269,70 EUR
7	25.282,68 EUR
8	26.477,81 EUR
9	26.490,79 EUR
10	27.685,97 EUR
11	27.698,97 EUR
12	28.894,15 EUR
13	28.907,13 EUR
14	30.102,27 EUR
15	30.115,25 EUR
16	31.310,43 EUR
17	31.323,43 EUR
18	32.518,56 EUR
19	32.531,56 EUR
20	33.726,72 EUR
21	33.739,70 EUR
22	34.934,84 EUR

NIVEAU 5

- Aan spilindex 100 (= 12 X maandbedrag)
(bedragen uitgedrukt in euro).

Anciënniteit	2000	2001	2002	2003	2004	2005
0	10 028,63	10 175,28	10 424,58	10 776,53	11 231,14	11 788,40
1	10 161,30	10 309,89	10 562,49	10 919,10	11 379,72	11 944,35
2	10 293,74	10 444,26	10 700,15	11 061,41	11 528,03	12 100,03
3	10 426,41	10 578,87	10 838,06	11 203,97	11 676,61	12 255,98
4	10 582,34	10 737,08	11 000,15	11 371,53	11 851,24	12 439,27
5	10 697,44	10 853,87	11 119,79	11 495,22	11 980,15	12 574,57
6	11 113,86	11 276,38	11 552,65	11 942,70	12 446,50	13 064,06
7	11 190,98	11 354,62	11 632,82	12 025,57	12 532,87	13 154,72
8	11 645,40	11 815,69	12 105,18	12 513,88	13 041,78	13 688,88
9	11 684,52	11 855,38	12 145,85	12 555,92	13 085,59	13 734,86
10	12 176,94	12 355,01	12 657,71	13 085,06	13 637,06	14 313,69
11	12 178,31	12 356,40	12 659,14	13 086,54	13 638,59	14 315,31
12	12 708,49	12 894,32	13 210,24	13 656,25	14 232,34	14 938,51
13	12 708,49	12 894,32	13 210,24	13 656,25	14 232,34	14 938,51
14	13 240,03	13 433,63	13 762,77	14 227,43	14 827,61	15 563,33
15	13 240,03	13 433,63	13 762,77	14 227,43	14 827,62	15 563,32
16	13 771,57	13 972,95	14 315,30	14 798,61	15 422,89	16 188,14
17	13 771,57	13 972,95	14 315,30	14 798,61	15 422,89	16 188,14
18	14 303,12	14 512,27	14 867,83	15 369,80	16 018,17	16 812,96
19	14 303,12	14 512,27	14 867,83	15 369,80	16 018,17	16 812,96
20	14 834,66	15 051,59	15 420,36	15 940,98	16 613,45	17 437,77
21	14 834,66	15 051,59	15 420,36	15 940,98	16 613,45	17 437,77
22	15 366,20	15 590,90	15 972,89	16 512,17	17 208,73	18 062,59

- Aan index 124,34*13,35 (12 maandbedragen, dubbel vakantiegeld, eindejaarspremie)
(bedragen uitgedrukt in euro).

Anciënniteit	2000	2001	2002	2003	2004	2005
0	13 872,43	14 075,28	14 420,13	14 906,98	15 535,84	16 306,69
1	14 055,95	14 261,48	14 610,90	15 104,19	15 741,36	16 522,41
2	14 239,14	14 447,36	14 801,33	15 301,05	15 946,53	16 737,75
3	14 422,66	14 633,56	14 992,09	15 498,26	16 152,05	16 953,48
4	14 638,36	14 852,41	15 216,31	15 730,04	16 393,61	17 207,02
5	14 797,58	15 013,96	15 381,81	15 901,13	16 571,92	17 394,18
6	15 373,61	15 598,41	15 980,58	16 520,12	17 217,02	18 071,28
7	15 480,29	15 706,65	16 091,47	16 634,75	17 336,49	18 196,69
8	16 108,88	16 344,43	16 744,88	17 310,22	18 040,46	18 935,58
9	16 162,99	16 399,34	16 801,13	17 368,37	18 101,06	18 999,19
10	16 844,15	17 090,46	17 509,19	18 100,33	18 863,90	19 799,88
11	16 846,05	17 092,38	17 511,16	18 102,37	18 866,02	19 802,11
12	17 579,43	17 836,49	18 273,49	18 890,44	19 687,34	20 664,17
13	17 579,43	17 836,49	18 273,49	18 890,44	19 687,34	20 664,17
14	18 314,70	18 582,51	19 037,80	19 680,55	20 510,78	21 528,47
15	18 314,70	18 582,51	19 037,80	19 680,55	20 510,78	21 528,47
16	19 049,98	19 328,54	19 802,10	20 470,66	21 334,22	22 392,77
17	19 049,98	19 328,54	19 802,10	20 470,66	21 334,22	22 392,77
18	19 785,25	20 074,56	20 566,40	21 260,77	22 157,65	23 257,06
19	19 785,25	20 074,56	20 566,40	21 260,77	22 157,65	23 257,06
20	20 520,52	20 820,59	21 330,71	22 050,88	22 981,09	24 121,36
21	20 520,52	20 820,59	21 330,71	22 050,88	22 981,09	24 121,36
22	21 255,80	21 566,62	22 095,01	22 840,99	23 804,53	24 985,66

- Aan index $148,59 \times 13,35$ (12 maandbedragen, dubbel vakantiegeld, eindejaarspremie)

Anciënniteit	1 januari 2009
0	20.286,98 EUR
1	20.444,77 EUR
2	20.602,12 EUR
3	20.759,91 EUR
4	20.962,91 EUR
5	21.086,57 EUR
6	21.895,73 EUR
7	22.045,59 EUR
8	22.628,59 EUR
9	22.704,60 EUR
10	23.661,44 EUR
11	23.664,12 EUR
12	24.694,31 EUR
13	24.694,31 EUR
14	25.727,18 EUR
15	25.727,18 EUR
16	26.760,02 EUR
17	26.760,02 EUR
18	27.792,89 EUR
19	27.792,89 EUR
20	28.825,75 EUR
21	28.825,75 EUR
22	29.858,61 EUR

1.1.5 HERSTEL VAN DE LOONSPANNING (1) (DOELGROEPWERKNEMERS)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 1998.

Geregistreerd op 26.01.1999 onder het nr 49872/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied en omschrijving van de begrippen

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de beschutte werkplaatsen die erkend zijn door het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap, en op de werknemers die zij tewerkstellen.

Onder werknemers verstaat men zowel de mannelijke als vrouwelijke werknemers.

Hoofdstuk II - Juridisch kader

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is de uitvoering van het protocol van overeenkomst dat werd afgesloten op 25 juni 1998 en vindt zijn oorsprong in het Vlaams Intersyndicaal akkoord voor de Social Profitsector. Het wordt afgesloten volgens de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Artikel 3: Doelstellingen van het Vlaams Intersectoraal akkoord

Het intersectoraal akkoord voorziet volgende beleidsdoelstellingen:

- de verhoogde inzet van middelen vanwege de Vlaamse Gemeenschap is er voornamelijk op gericht bijkomende tewerkstelling te creëren;
- door een selectieve benadering kan de werkdruk geheel of gedeeltelijk worden weggewerkt;
- gelet op de maatschappelijke en socio-demografische evoluties is er een

- noodzaak aan toename van de tewerkstelling in de sector;
- het oplossen van anomalieën uit het verleden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gericht op de laatste doelstelling, meer bepaald is door de geleidelijke toepassing van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen voor de werknemers die onder de looncategorieën 3, 4 en 5 vallen de loonspanning met de categorieën 1 en 2 sterk verminderd en dient deze anomalie te worden weggewerkt.

Hoofdstuk III - Herstel van de loonspanning

Artikel 4

Om een herstel te brengen in de loonspanning worden vanaf 1 januari 1999 de lonen als volgt aangepast:

- categorie 1:
 - baremalonen verhogen met 5 BEF
 - bovenlonen verhogen met 5 BEF

De effectieve lonen moeten derhalve het nieuw barema loon bereiken, en dus minstens verhoogd worden met 5 BEF.

- categorie 2:
 - baremalonen verhogen met 12 BEF;
 - bovenlonen verhogen met 5 BEF.

De effectieve lonen moeten derhalve het nieuw baremaloon bereiken, en dus minstens verhoogd worden met 5 BEF.

Voor alle personen met een handicap, behorend tot de categorieën 3, 4 of 5, en die op 31 december 1998 een loon hadden dat gelijk of hoger was dan het Gewaarborgd Gemiddeld Minimum Maandinkomen worden de lonen verhoogd met 5 BEF.

Indien de loonspanningen op basis van ondernemingsakkoorden in het gedrang komen dient dit op het vlak van de onderneming besproken te worden.

Artikel 5

Voor het jaar 1998 wordt een overgangsregeling voorzien door het toekennen van een eenmalige premie die als volgt wordt toegepast, en dit pro rata temporis betaald per begonnen maand:

- categorie 1: 4500 BEF
- categorie 2:
 - barema: 10.800 BEF
 - bovenloon: 4.500 BEF (900 x de individuele loonsverhoging)
- categorie 3, 4 en 5 (die door deze CAO recht hebben op een loonsverhoging): 4.500 BEF

De geraamde kostprijs van de uitvoering van het herstel van de loon-spanning bedraagt op jaarbasis 32.000.000 BEF.

Hoofdstuk IV - Overgangsbepalingen, geldigheidsduur en slotbepaling

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 1998 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan opgezegd worden door elk van de ondertekenende partijen mits een opzegging van drie maanden, betekend bij aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Beschutte Werkplaatsen.

1.1.6 HERSTEL VAN DE LOONSPANNING (2) (DOELGROEPWERKNEMERS)

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 1998.
Geregistreerd op 26.01.1999 onder het nr 49875/CO/327.01.*

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied en omschrijving van de begrippen

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de beschutte werkplaatsen die erkend zijn door het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap, en op sommige categorieën van arbeiders die zij tewerkstellen.

Onder werknemers verstaat men zowel de mannelijke als vrouwelijke werknemers.

Artikel 2

Onder sommige categorieën van werknemers verstaat men die arbeiders die niet ressorteren onder de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997 betreffende de functieclassificatie van sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling, en die evenmin ressorteren onder de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 januari 1997 betreffende de functiecategorieën en de minimumlonen van de werknemers met een handicap, en die niet tot de omkadering behoren.

Hoofdstuk II - Herstel van de loonspanning

Artikel 3

De brutolonen worden vanaf 1 juli 1998 verhoogd met 5 BEF per uur. Voor 1998 gebeurt dit onder de vorm van het uitkeren van een eenmalige premie ten bedrage van 4.500 BEF (5BEF per gepresteerd uur). Deze wordt pro rata temporis

berekend - een begonnen maand is een volledige maand. Vanaf 1 januari 1999 wordt de 5 BEF bij het uurloon gevoegd.

Hoofdstuk III - Onverenigbaarheid

Artikel 4

De toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet cumuleerbaar met de voordelen die voorzien zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 1998 afgesloten in uitvoering van het Vlaams Intersyndicaal akkoord voor de Social Profitsector gericht op het toekennen van een jaarlijkse premie aan de werknemers die ressorteren onder de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997 betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling.

Hoofdstuk IV - Slotbepalingen en geldigheidsduur

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 1998 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan opgezegd worden door elk van de ondertekenende partijen mits een opzegging van drie maanden, betekend bij aangetekend schrijven aan de Voorzitter van Het Paritair Comité voor de Beschutte Werkplaatsen.

1.1.7 EINDEJAARSPREMIE (DOELGROEPWERKNEMERS)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2022 betreffende de eindejaarspremie in de beschutte werkplaatsen, in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social profitsector d.d. 8 juni 2018.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte werkplaatsen, die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder "werknemers" wordt verstaan alle mannelijke en vrouwelijke werknemers, met een arbeidsovereenkomst voor arbeiders die niet worden gevat door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997 betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling.

Hoofdstuk II - Voorwerp

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst legt de regels vast, van toepassing op de in artikel 1 bedoelde werknemers, inzake betaling van een eindejaarspremie.

Hoofdstuk III - Bedrag van de eindejaarspremie

Artikel 3

Het sectoraal bedrag door de werkgever te voorzien, voor de eindejaarspremie, komt vanaf 2020 overeen met 164,67 x individueel bruto uurloon.

Dit bedrag wordt geproratiseerd volgens volgende formule (38 u/week):

Sectoraal bedrag x effectief gepresteerde en gelijkgestelde uren
1976

Voor het bepalen van het individueel bruto uurloon wordt de maand december van het lopende jaar als referentemaand genomen.

Hoofdstuk IV - Modaliteiten

Artikel 4

De eindejaarspremie wordt berekend a rato van de effectief gepresteerde en gelijkgestelde uren tijdens de referteperiode.

Onder “gelijkgestelde uren” wordt verstaan de betaalde uren (inclusief de uren gewaarborgd loon, uren wettelijke vakantie en uren tijdelijke werkloosheid).

Artikel 5

De referteperiode zoals bedoeld in artikel 4 is de periode gaande van 1 december van het voorafgaande jaar tot en met 30 november van het lopende jaar.

Artikel 6

§1

De eindejaarspremie wordt toegekend aan de werknemers die in de referteperiode werkelijke of daarmee gelijkgestelde prestaties leverden en die een anciënniteit hebben van minimaal 3 maanden.

§2

Aan werknemers wiens arbeidsovereenkomst voor 1 december beëindigd wordt, wordt pro rata temporis een eindejaarspremie uitbetaald.

Artikel 7

De eindejaarspremie wordt uitbetaald in de maand december en uiterlijk voor 20 december, behalve voor de ondernemingen die voldoen aan de voorwaarden voorzien in artikel 8, §2 van deze overeenkomst.

Vanaf 2020 wordt een voorschot van de eindejaarspremie uitbetaald voor 20 september. Dit voorschot is gelijk aan:

$$\frac{21,41 \times \text{individueel bruto uurloon} \times \text{effectief gepresteerde en gelijkgestelde uren}}{1482}$$

Referteperiode uren voorschot: de periode gaande van 1 december van het voorafgaande jaar tot en met 31 augustus (8 maanden) van het lopende jaar.

Artikel 8

§1

Beschutte werkplaatsen die voor 28 maart 2006 reeds een systeem van eindejaarspremie op het ondernemingsniveau hebben, kunnen dit systeem mee gebruiken om te voldoen aan de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2

Beschutte werkplaatsen die naar aanleiding van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 april 2003 een alternatief systeem voor de uitbetaling van de eindejaarspremie overeengekomen zijn kunnen dit systeem behouden, zonder dat dit alternatieve systeem kan uitgebreid worden. In dit kader zullen de door de overheid ter beschikking gestelde middelen in premievorm uitbetaald worden.

§3

De sociale partners doen een aanbeveling om bestaande alternatieve systemen om te zetten.

§4

Elk alternatief systeem moet netto evenveel bedragen als de netto-uitbetaling in premie.

Artikel 9

De sociale partners blijven streven naar een volwaardige eindejaarspremie.

De volwaardige eindejaarspremie wordt geplafonneerd op een bedrag gelijkwaardig aan 164,67 u x het individueel bruto uurloon.

Indien de beschutte werkplaats door de som van eigen inbreng en overheidsinbreng meer zou uitbetalen dan deze volwaardige eindejaarspremie, wordt het plafond van toepassing.

In dat geval kan de beschutte werkplaats beschikken over het resterend bedrag en dient hij op ondernemingsniveau via het bevoegde overlegorgaan de besteding van de middelen te bespreken.

Hoofdstuk V - Geldigheid en slotbepalingen

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2019 betreffende de eindejaarspremie in de beschutte werkplaatsen, in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social profitsector d.d. 8 juni 2018 (registratienr. 150925/CO/327.01) en heeft uitwerking met ingang vanaf 1 maart 2022.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzegtermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair subcomité.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de

handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

1.1.8 MOBILITEIT

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 2002.

Geregistreerd op 15.07.2002 onder het nr 63358/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte en sociale werkplaatsen en die erkend zijn door het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap.

Hoofdstuk II - Krachtlijnen

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van het overleg tussen de sociale partners in het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen ingevolge het gratis abonnement dat door de Vlaamse vervoersmaatschappij "De Lijn" ter beschikking gesteld wordt aan personen met een handicap.

Indien de beschutte werkplaats stopt met de uitbetaling van het sociaal abonnement treden onderstaande richtlijnen in werking.

Artikel 3

De sociale partners beslissen dat het bedrag dat jaarlijks vrijgekomen is als gevolg van de gratis abonnementen die door de Vlaamse vervoersmaatschappij "De Lijn" ter beschikking gesteld worden, integraal moet besteed worden aan een verbetering van de mobiliteitsveiligheid van de werknemers.

Artikel 4

Het hieromtrent te sluiten akkoord wordt besproken binnen de bestaande overlegorganen van de individuele beschutte werkplaats. De eventueel vrijgekomen gelden kunnen voor elke beschutte werkplaats verschillend zijn.

Artikel 5

De werkgevers verbinden zich ertoe om mee te delen welk bedrag er vrij komt voor hun individuele beschutte werkplaats als gevolg van de gratis abonnementen van de Vlaamse vervoersmaatschappij "De Lijn". Voor de eerste toepassing van de maatregelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal het bedrag dat vrijkomt meegedeeld worden voor 1 juli 2002. Voor de daaropvolgende jaren zal dit telkens voor 1 mei gebeuren. Op dat ogenblik wordt er ook een evaluatie van het voorgaande jaar gehouden.

Artikel 6

De sociale partners stellen dat er op het niveau van de individuele beschutte werkplaats een project voorgelegd wordt telkens voor 1 juli van het desbetreffende jaar.

Voor de eerste toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt het eerste project gepresteerd voor 1 januari 2003.

Artikel 7

Bij het opstellen van het plan met betrekking tot mobiliteit dient er rekening gehouden te worden met specifieke gegevens van de individuele beschutte werkplaats voor wat betreft mobiliteit van de zwaksten, regionale kenmerken, veiligheid,...

Hoofdstuk III - Berekening van het te besteden bedrag

Artikel 8

Het te besteden bedrag, zoals bepaald in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, is gebaseerd op de reële uitgaven voor het woon-werkverkeer in het jaar 2000, verminderd met de aan het woon-werkverkeer gedane uitgaven in het jaar 2001.

Hoofdstuk IV - Slotbepalingen

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juni 2002 en geldt voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van 3 maanden betekend bij aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

1.2 SOCIALE WERKPLAATSEN

1.2.1 LOONHARMONISATIE

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 2002.
Geregistreerd op 14.05.2002 onder het nr 62487/CO/327.01.***

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers (mannelijke en vrouwelijke werklieden en bedienden) in de omkadering van deze sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen. Met omkadering wordt bedoeld werknemers met een taak in de bedrijfsvoering of in de leiding of begeleiding van doelgroep-werknemers.

Artikel 2

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen de algemene regelen vast welke van toepassing zijn op de voornoemde werkgevers en werknemers. Zij beogen de minimumlonen te bepalen voor de verschillende functies. Aan de partijen wordt de vrijheid overgelaten gunstiger voorwaarden overeen te komen. De bepalingen van deze CAO mogen geen afbreuk doen aan de bepalingen en de gebruiken die voor de werknemers gunstiger zijn, daar waar dat reeds het geval is.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal akkoord van 29 maart 2000.

Hoofdstuk II - Basisprincipes

Artikel 4

Het maandloon wordt bepaald aan de hand van een functieclassificatie en een anciënniteit, de eindejaarspremie met een formule.

Hoofdstuk III - Functieclassificatie en maandloon

Artikel 5

- 129.00 FBZ effectief;
- 129.00 Sociaal fonds;
- 129.00 Onderhandelaars;
- 221.00 FBZ effectief;
- 221.00 Sociaal fonds.

Artikel 6

De maandlonen per categorie en volgens anciënniteit zijn opgenomen in bijlage 1. Deze lonen zijn minimale lonen, binnen de individuele organisaties kunnen betere regelingen voorzien worden.

Artikel 7: Verklaring termen en toelichting

Lijnfunctie

Heeft in lijn verantwoordelijkheid over het werk van een groep mensen die in de productie staan. Onder productie verstaan we de eigenlijke activiteiten van de organisatie, die zowel een feitelijke productie, een verwerking, een dienstverlening of een verkoop kunnen omvatten.

Staffunctie

Heeft geen lijnverantwoordelijkheid over mensen die in de productie staan (eventueel wel over medewerkers van de staf). Heeft een ondersteunende taak op technisch, administratief, educatief, ... vlak.

- v.e.: voltijds equivalent (om de categorie van een lijnverantwoordelijke te bepalen, wordt gekeken naar het reëel aantal werknemers (in v.e.) dat een verantwoordelijke alleen en persoonlijk in zijn afdeling of ploeg heeft).
- diplomavereiste: een werknemer (in staffunctie) kan tot een categorie behoren waarvan het vereiste opleidingsniveau hoger is dan het diploma van de werknemer, als deze werknemer over een voldoende gelijkgestelde ervaring beschikt. Een werknemer (in staffunctie) met een hoger opleidingsniveau dan het vereiste diploma voor de functie die hij of zij uitoefent, behoort tot een categorie op basis van het vereiste diploma, niet op basis van het persoonlijk diploma van de werknemer.
- organisatie: juridische entiteit, bedrijf.
- m/v: alle genoemde functies of termen die naar een persoon verwijzen (directeur, werkleider, ...), zijn te lezen als zowel voor mannen als voor vrouwen.

Categorie 1

Lijnfunctie

Directeur (eindverantwoordelijke die rechtstreeks rapporteert aan en opdrachten ontvangt van het bestuur) van een organisatie met meer dan 50 werknemers.

Categorie 2

Lijnfunctie

Directeur (eindverantwoordelijke die rechtstreeks rapporteert aan en opdrachten ontvangt van het bestuur) van een organisatie met meer dan 20 werknemers en hoogstens 50 werknemers.

Of

Coördinator verantwoordelijk voor een bedrijfseenheid met meer dan 50 werknemers.

Categorie 3

Lijnfunctie

Directeur (eindverantwoordelijke die rechtstreeks rapporteert aan en opdrachten ontvangt van het bestuur) van een organisatie met hoogstens 20 werknemers.

Of

Coördinator verantwoordelijk voor een bedrijfseenheid, met onder zich minstens 2 (v.e.) lijnverantwoordelijken cat.4 of 4 (v.e.) lijnverantwoordelijken cat. 5.

Staffunctie

Stafmedewerker met adviesverlenende functie op niveau van de organisatie, in een organisatie met meer dan 50 werknemers.

Of

Stafmedewerker met minimum diplomavereiste A1 of gelijkgestelde ervaring.

Categorie 4

Lijnfunctie

Werkleider die rechtstreeks leiding geeft aan minstens 6 (v.e.) werknemers doelgroep en/of cat. 5

Staffunctie

Stafmedewerker met adviesverlenende functie op niveau van de organisatie, in een organisatie met meer dan 20 en hoogstens 50 werknemers.

Of

Stafmedewerker die zelfstandig moeilijke administratieve of technische taken uitvoert, met minimum diplomavereiste A2 of gelijkgestelde ervaring.

Categorie 5

Lijnfunctie

Eerste werkmans (m/v) die toezicht uitoefent op een kleine groep (hoogstens 5 v.e. werknemers) waartoe hij/zij behoort, de technische instructies doorgeeft en de uitvoering daarvan opvolgt, en deelneemt aan de taken van de eigen groep.

Staffunctie

Logistiek / administratief medewerker met administratieve of technische taken die specifieke vereisten stellen aan de inzet, capaciteiten of betrouwbaarheid van de werknemer.

Artikel 8

Categorieën schematisch:

Cat	Lijn	Staf
1	<u>Directie</u> indien > 50 wn	
2	<u>Directie</u> indien > 20 en <50 wn of <u>coördinatie</u> indien > 50 wn	
3	<u>Directie</u> indien <20 wn	<u>staf niveau organisatie</u> indien >50 wn

	<p>of</p> <p><u>coördinatie</u></p> <p>indien 2 afd.hoofden of 4 werkleiders onder zich</p>	<p>of</p> <p><u>staf</u></p> <p>diplomavereiste A1</p> <p>of gelijkgestelde ervaring.</p>
4	<p><u>Begeleider</u></p> <p>Indien > 5 doeldgroepwn en cat 5 rechtstreeks onder zich</p>	<p><u>staf niveau organisatie</u></p> <p>indien > 20 en < 50 wn</p> <p>of</p> <p>diplomavereiste A2</p> <p>of gelijkgestelde ervaring</p>
5	<p><u>1^e werkm/vrouw</u></p> <p>leidt eigen groep</p> <p>< 6 doelgroepwn</p>	<p><u>logistiek of adm. medewerker</u></p> <p>specifieke</p> <p>verwachtingen/capaciteiten</p>

Hoofdstuk IV - Anciënniteitsregels

Artikel 9 - Startanciënniteit bij indiensttreding en inwerkingtreding van deze CAO.

§1. Werknemers die voordien een gelijkaardige functie uitoefenden in een sociale werkplaats.

De toe te passen anciënniteit is gelijk aan de effectieve anciënniteit in dezelfde functie.

§2. Werknemers die voordien niet in een sociale werkplaats of niet in een gelijkaardige functie werkten.

De toe te passen anciënniteit is gelijk aan 0 jr. Voor werknemers uit de social profit wordt ten minste de helft van de anciënniteit in dezelfde functie toegekend.

Artikel 10: Opbouwen van anciënniteit

De werknemer verwerft anciënniteit op basis van aan de RSZ onderworpen prestaties in dezelfde functie bij dezelfde werkgever.

Worden ook meegeteld ook al zijn deze dagen niet aan RSZ onderworpen:

- periodes van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval;
- periodes van afwezigheid wegens ziekte voor een aaneensluitende periode van maximum 12 maanden.

Artikel 11: Toekenning anciënniteit bij promotie binnen de organisatie

Wanneer een werknemer in een hogere categorie komt door promotie naar een nieuwe functie, wordt de anciënniteit verminderd met maximum twee jaar, waarbij de aangepaste anciënniteit minstens recht moet geven op eenzelfde of hoger loon als wat de werknemer zou krijgen zonder promotie.

Hoofdstuk V - Eindejaarspremie**Artikel 12: Toepassing: overgangsbepaling**

De eindejaarstoelage bedoeld in deze CAO vervangt alle andere eindejaars- of andere toelagen, premies of voordelen die tot op heden in sociale werkplaatsen organisaties zouden toegekend zijn naast het gewone maandloon, onder voorbehoud dat dit voor de betrokken werknemers geen loondaling tot gevolg heeft.

Artikel 13: Toekenning en berekeningswijze van de eindejaarspremie

In wat volgt wordt bedoeld met periode "in dienst": gewerkte dagen en gelijkgestelde dagen volgens de wet op de jaarlijkse vakantie. Iedere werknemer die op 1 oktober en tot en met 31 december van het betreffende jaar in dienst was heeft recht op een eindejaarspremie. De eindejaarspremie bestaat uit een vast, ondeelbaar en geïndexeerd gedeelte, en een veranderlijk gedeelte.

Het vast gedeelte bedraagt € 310,76 voor het jaar 2001. Indexatie gebeurt

gelijktijdig met de indexatie van de loonschalen.

Het veranderlijk gedeelte bedraagt 2,5 % van het benaderd bruto jaarloon exclusief dubbel vakantiegeld. Dit benaderd bruto jaarloon wordt berekend als volgt:

(werkelijk toegekend loon in de periode van 1/1 tot 30/11. van het lopend jaar excl.dubb.vak.geld) X (N+1)

N

waarbij N=het aantal maanden in dienst in de periode van 1 januari tot 30 november van het jaar. Elke begonnen maand geldt als volledige maand voor deze berekening.

Hoofdstuk VI - Slotbepalingen

Artikel 14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de Beschutte Werkplaatsen en de Sociale Werkplaatsen.

BIJLAGE 1: LOONSCHALEN

In bijlage worden de loonschalen voor de sector van de sociale werkplaatsen gegeven voor januari 2002 (index = 100 %).

PC 327 Sociale Werkplaatsen :					
loonschalen omkaderingspersoneel					
Januari 2002 (100 %)					
Anciënniteit	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
0	1.245,94	1.480,92	1.685,74	2.179,86	2.263,70
1	1.262,42	1.503,84	1.717,85	2.242,74	2.329,00
2	1.278,87	1.554,96	1.767,18	2.308,24	2.397,02
3	1.295,35	1.613,49	1.833,77	2.373,75	2.465,04
4	1.314,73	1.671,74	1.899,96	2.452,35	2.546,67
5	1.329,03	1.672,20	1.900,63	2.554,53	2.652,78
6	1.380,76	1.755,22	1.994,97	2.554,53	2.652,78
7	1.390,34	1.756,12	1.995,64	2.659,33	2.761,61
8	1.446,80	1.839,14	2.089,98	2.659,33	2.761,61
9	1.451,66	1.840,05	2.090,86	2.764,13	2.870,44
10	1.512,84	1.923,06	2.185,20	2.764,13	2.870,44
11	1.512,84	1.923,97	2.186,22	2.895,13	3.006,48
12	1.512,84	2.006,98	2.280,56	2.895,13	3.006,48
13	1.512,84	2.007,89	2.281,58	3.013,03	3.128,92
14	1.512,84	2.090,91	2.375,92	3.013,03	3.128,92
15	1.512,84	2.091,81	2.376,95	3.130,93	3.251,36
16	1.512,84	2.174,82	2.471,29	3.130,93	3.251,36
17	1.512,84	2.175,73	2.472,31	3.261,93	3.387,39
18	1.512,84	2.258,75	2.566,65	3.261,93	3.387,39

19	1.512,84	2.259,65	2.567,68	3.261,93	3.387,39
20	1.512,84	2.342,67	2.662,02	3.379,84	3.509,83
Vast gedeelte eindejaarspremie: 310,76					

1.2.2 VERHOGING VAN DE EINDEJAARSPREMIE DOELGROEPWERKNEMERS

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2022 betreffende de eindejaarspremie voor doelgroepwerknemers in de sociale werkplaatsen, in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social profitsector d.d. 8 juni 2018.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de sociale werkplaatsen, die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven (327.01).

Met “werknemers” wordt bedoeld doelgroepwerknemers zoals bepaald in het decreet op de sociale werkplaatsen van 14 juli 1998, in artikel 5 § 1 en in het decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling van 7 juni 2013, in artikel 3, 2°.

Hoofdstuk II - Hoogte van de eindejaarspremie

Artikel 2

In uitvoering van het VIA akkoord d.d. 8 juni 2018 wordt vanaf 2020 voorzien in een bruto eindejaarspremie voor doelgroepwerknemers van 100% van het individuele bruto maandloon berekend volgens artikel 6.

Artikel 3

Een eindejaarspremie ter waarde van 100% van een bruto maandloon wordt gerealiseerd in 2020. In de overgangsjaren blijft het percentage van het bruto maandloon (art.6) gegarandeerd op 87%.

Artikel 4

Lokale bestaande systemen van eindejaarspremie in gelijk welke vorm blijven bewaard en worden gecumuleerd met de eindejaarspremie van artikel 4, waarbij de totale bruto eindejaarspremie wordt begrensd op 100 % van het bruto maandloon. Via de geëigende overlegorganen op ondernemingsniveau zal de besteding van de middelen die vrijkomen boven de 100% in volledige transparantie gemotiveerd worden.

Hoofdstuk III - Berekeningswijze**Artikel 5**

De eindejaarspremie wordt als volgt berekend vanaf 1/1/2020:

100% x uurloon x aantal betaalde uren (inclusief de opgenomen uren wettelijke vakantie en uren tijdelijke werkloosheid, van december jaar N-1 tot en met november jaar N)¹

12

Het uurloon is dat van juli jaar N of voor de mensen die voor juli uit dienst gaan het uurloon van de laatst gewerkte dag.

In de jaren tot 2020 blijft de bestaande formule behouden:

87% x uurloon x aantal betaalde uren (inclusief de opgenomen uren wettelijke vakantie en uren tijdelijke werkloosheid, van december jaar N-1 tot en met november jaar N)

12

¹ N is het jaar van uitbetaling/onder betaalde uren worden de uren gewaarborgd loon meegeteld.

Hoofdstuk IV - Betalingsmodaliteit

Artikel 6

De eindejaarstoelage is betaalbaar in de maand december van het jaar waarvoor ze wordt toegekend of bij uitdiensttreding.

Een voorschot van 13% van het maandloon van juli is betaalbaar in de maand september van het jaar waarvoor de eindejaarstoelage wordt toegekend, voor de mensen die op 1 september minstens 2 maanden bezoldigde of gelijkgestelde prestaties in de referentieperiode hebben.

Hoofdstuk V - Voorwaarden

De eindejaarspremie wordt toegekend aan werknemers die een anciënniteit hebben van minimum 3 maanden in de referentieperiode.

Hoofdstuk VI - Afwijkingen

Artikel 7

Werkgevers en werknemers die op ondernemingsniveau wensen af te wijken van artikel 5 mogen afwijken na voorlegging van een ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst ter kennisgeving aan het Paritair Subcomité van de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven. Afwijkingen gaan pas in na bewijs van neerlegging tot registratie van de ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk VII - Slotbepaling

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2019 betreffende de verhoging van de eindejaarspremie voor doelgroepwerknemers in de sociale werkplaatsen, in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social profitsector d.d. 8 juni 2018, registratienummer 150924/CO/327.01 en heeft uitwerking met

ingang van 1 maart 2022 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

1.2.3 EINDEJAARSPREMIE - OMKADERING

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2019.
Geregistreerd op 13.03..2019 onder het nr 150926/CO/327.01.***

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de sociale werkplaatsen, die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven (327.01).

Onder “werknemers” wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk personeel, met uitzondering van doelgroepwerknemers zoals bepaald in het decreet op de sociale werkplaatsen van 14 juli 1998, in artikel 5 §1 en in het decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling van 7 juni 2013, in artikel 3, 2°.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social profitsector d.d. 8 juni 2018.

Hoofdstuk II - Samenstelling, hoogte en berekeningswijze van de eindejaarspremie

Artikel 3

Het bedrag van de eindejaarspremie bedraagt een volledig maandloon. Het referentie bruto maandloon is het maandloon van de maand juni.

Artikel 4

Aan de werknemer wordt een eindejaarstoelage uitbetaald overeenkomstig de effectieve en/of gelijkgestelde bezoldigde prestaties in de referteperiode van 1 december van het voorafgaand jaar tot en met 30 november van het betrokken kalenderjaar, in die betekenis dat een volledige referteperiode overeenkomt met een volledige eindejaarstoelage.

Bij een onvolledige referteperiode of een deeltijdse tewerkstelling staat de eindejaarstoelage in verhouding tot de referteperiode van een voltijdse werknemer, volgens de verhouding: aantal uren effectieve en/of gelijkgestelde bezoldigde prestaties gedeeld door het maximaal aantal bezoldigde uren van een voltijdse werknemer in de referteperiode. Worden gelijkgesteld aan effectieve prestaties:

- uren gewaarborgd loon;
- uren tijdelijke werkloosheid.

Artikel 5

Lokale bestaande systemen van eindejaarspremie in gelijk welke vorm blijven bewaard en worden gecumuleerd met de eindejaarspremie zoals in vorige artikelen berekend, waarbij de totale bruto eindejaarspremie wordt begrensd op het referentie bruto maandloon zoals beschreven en berekend in art. 3 en 4. Via de geëigende overlegorganen op ondernemingsniveau is er een meldingsplicht over de besteding van de middelen die vrijkomen boven de 100%.

Hoofdstuk III - Betalingsmodaliteit

Artikel 6

De eindejaarstoelage is betaalbaar in de maand december van het jaar waarvoor ze wordt toegekend of bij uitdiensttreding.

Hoofdstuk IV - Afwijkingen

Artikel 7

Werkgevers en werknemers die op ondernemingsniveau wensen af te wijken van artikel 5 mogen afwijken na voorlegging van een ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst ter kennisgeving aan het Paritair Subcomité van de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven. Afwijkingen gaan pas in na bewijs van neerlegging tot registratie van de ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk V - Slotbepalingen

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst 8 mei 2012 betreffende de toekenning van een eindejaarspremie voor omkaderingspersoneel in de sociale werkplaatsen, registratienummer 111218/CO/327.01, heeft uitwerking vanaf 1 januari 2020 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van 6 maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

1.2.4 WOON-WERKVERKEER

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2022.

Geregistreerd op 23 augustus 2022 onder het nr 174491/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder “werknemers” wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendenpersoneel.

Hoofdstuk II - Vaststelling van de financiële bijdrage van de werkgever in openbaar vervoer

Artikel 2

§ 1

Bij het gebruik van openbaar vervoer en/of treinvervoer wordt verwezen naar de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 19/9, gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers.

§ 2

Met ingang van 1 juli 2010 zijn de werkgevers ertoe gehouden voor wat betreft het treinvervoer een overeenkomst, genaamd "derdebetalersregeling", te sluiten met de NMBS.

Indien de procentuele tussenkomst van de overheid in deze derdebetalersregeling minder dan 20% bedraagt of wegvalt, is de hoger

vernoemde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 19/9 van toepassing.

Hoofdstuk III - Vaststelling van de financiële bijdrage van de werkgever in het privé-vervoer

Artikel 3

§ 1

Indien de werknemer gebruik maakt van een gemotoriseerd privé-vervoermiddel draagt de werkgever vanaf de derde kilometer bij de in de vervoerskosten van de werknemer, waarbij de tussenkomst van de werkgever vastgelegd wordt op:

- 100% van de maandelijkse werkgeverstussenkomst volgens bijlage 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 19/9 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad, en dit voor de afstand om zich van de verblijfplaats naar de plaats van zijn/haar werkplaats te begeven.

Voor de berekening van de afstand wordt verwezen naar de kortste reisweg tussen de plaats waar de werknemer gewoonlijk verblijft en de werkplaats.

§ 2

Indien de werknemer gebruik maakt van een fiets draagt de werkgever bij in de vervoerskosten van de werknemer. De financiële bijdrage van de werkgever bedraagt 0,22 euro per afgelegde kilometer (heen en terug) per gewerkte dag.

§ 3

De vergoeding van de werkgever zoals bepaald in artikel 3, §1 en §2 wordt betaald per effectief gewerkte dag.

Deze dagvergoeding wordt berekend door de maandelijkse werkgeverstussenkomst te vermenigvuldigen met 3 en te delen door 65.

Deze bijdrage van de werkgever aan de werknemer wordt maandelijks uitbetaald.

Hoofdstuk IV - Algemene modaliteiten

Artikel 4

De afstand om zich van de verblijfplaats naar de plaats van zijn/haar werkplaats te begeven, waarbij de werknemer gebruik maakt van kosteloos vervoer, zoals bepaald in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt in mindering gebracht van de afstand waarvoor door de werkgever een vergoeding wordt betaald zoals bepaald in artikel 2 en 3.

Met het oog op het bepalen van de bijdrage van de werkgever, bezorgt de werknemer aan de werkgever een ondertekend document met opgave van de wijze van verplaatsing en afstand.

De werkgever kan de wijze van verplaatsing en de afstand controleren.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan, in het geheel of voor elk van de onderschreven punten, geen afbreuk doen aan of in de plaats komen van bestaande voordeligere regelingen of gebruiken die, hetzij via ondernemingscao, hetzij op een andere wijze, op niveau van de werkplaats reeds van toepassing waren voor het afsluiten van deze cao.

Hoofdstuk V - Slotbepalingen

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 2021, met registratienummer 163905/CO/327.01, en heeft uitwerking met ingang vanaf 1 maart 2022 op voorwaarde dat de overheid de voorziene budgettaire middelen om uitvoering te geven aan deze collectieve arbeidsovereenkomst ter beschikking stelt.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

Bijlage: Bijdragen conform bijlage 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 19/9 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad.

(KM)	Week	Maandkaart	3 Maanden	Jaarlijks	Railflex
KM	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Afstand	Weektrein- kaart. Wekelijkse bijdrage van de werk- gever.	Maandtrein- kaart. Maandelijkse bijdrage van de werkgever.	Treinkaart geldig voor 3 maanden. Driemaandelijke bijdrage van de werkgever	Treinkaart geldig voor een jaar. Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Treinkaart voor deeltijds werkenden. Bijdrage van de werkgever
1	5,50	18,30	52,00	185,00	-
2	6,10	20,50	57,00	204,00	-
3	6,70	22,30	62,00	224,00	7,40
4	7,30	24,40	68,00	243,00	8,60
5	7,90	26,00	74,00	264,00	9,50
6	8,40	28,00	78,00	280,00	10,30
7	8,90	30,00	83,00	297,00	11,00
8	9,40	31,00	88,00	314,00	11,60
9	9,90	33,00	93,00	331,00	12,10
10	10,40	35,00	98,00	348,00	12,60
11	11,00	37,00	103,00	366,00	13,10
12	11,50	38,50	108,00	383,00	13,60
13	12,10	40,00	113,00	402,00	14,20
14	12,60	42,00	118,00	420,00	14,60
15	13,10	43,50	122,00	436,00	15,00
16	13,60	45,00	127,00	455,00	15,50
17	14,10	47,50	132,00	472,00	15,90
18	14,60	49,00	137,00	489,00	16,40
19	15,30	51,00	142,00	507,00	16,90
20	15,80	53,00	147,00	524,00	17,30
21	16,30	54,00	152,00	542,00	17,70
22	16,80	56,00	157,00	560,00	18,20
23	17,40	58,00	162,00	579,00	18,70
24	17,90	59,00	167,00	596,00	19,10
25	18,40	62,00	172,00	614,00	19,50
26	19,10	63,00	177,00	632,00	20,20
27	19,50	65,00	182,00	650,00	20,60
28	19,90	67,00	187,00	667,00	21,00
29	20,60	68,00	191,00	684,00	21,30
30	21,00	70,00	197,00	701,00	21,70

31-33	21,80	73,00	206,00	733,00	22,60
34-36	23,30	78,00	218,00	776,00	24,10
37-39	24,40	82,00	229,00	818,00	25,00
40-42	26,00	87,00	244,00	871,00	27,00
43-45	27,50	91,00	256,00	914,00	28,00
46-48	29,00	96,00	268,00	957,00	29,00
49-51	30,00	101,00	282,00	1008,00	31,00
52-54	31,50	104,00	291,00	1039,00	32,00
55-57	32,00	107,00	299,00	1070,00	33,00
58-60	33,50	111,00	310,00	1108,00	34,50
61-65	34,50	115,00	322,00	1149,00	36,00
66-70	36,00	120,00	336,00	1201,00	38,00
71-75	38,00	126,00	354,00	1265,00	40,50
76-80	40,00	132,00	368,00	1317,00	42,00
81-85	41,50	137,00	383,00	1369,00	44,50
86-90	43,00	143,00	400,00	1429,00	46,00
91-95	44,50	148,00	415,00	1481,00	47,50
96-100	46,00	153,00	430,00	1534,00	50,00
101-105	48,00	160,00	447,00	1597,00	52,00
106-110	49,50	165,00	462,00	1650,00	53,00
111-115	51,00	171,00	477,00	1703,00	55,00
116-120	53,00	177,00	493,00	1763,00	57,00
121-125	54,00	181,00	509,00	1816,00	59,00
126-130	56,00	187,00	524,00	1869,00	61,00
131-135	58,00	192,00	538,00	1922,00	62,00
136-140	59,00	198,00	553,00	1975,00	63,00
141-145	61,00	203,00	568,00	2028,00	65,00
146-150	63,00	211,00	592,00	2114,00	67,00
151-155	64,00	214,00	601,00	2146,00	-
156-160	66,00	220,00	615,00	2199,00	-
161-165	67,00	225,00	631,00	252,00	-
166-170	69,00	231,00	646,00	2306,00	-
171-175	71,00	236,00	661,00	2359,00	-
176-180	73,00	242,00	676,00	2412,00	-
181-185	74,00	246,00	691,00	2466,00	-
186-190	76,00	253,00	708,00	2529,00	-
191-195	78,00	258,00	723,00	2583,00	-
196-200	79,00	264,00	738,00	2637,00	-

Eveneens geldig voor de berekening van de prijs voor treinkaarten in gemengd verkeer
NMBS/TEC.

De totale afstand mag niet korter zijn dan 3 km.

Afstanden NMBS beperkt tot 150 km.

1.2.5 WERKKLEDIJ

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2013.
Geregistreerd op 07.03.2013 onder het nr 113879/CO/327.01.***

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en op alle werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap (327.01).

Onder 'werknemers' wordt verstaan: de mannelijk en vrouwelijke doelgroepwerknemers en omkaderingspersoneel zoals bepaald in het decreet op de sociale werkplaatsen van 14 juli 1998, in artikel 5.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van artikel 6 en artikel 7 van het Koninklijk Besluit van 6 juli 2004 betreffende de werkkledij (gewijzigd bij Koninklijk Besluit van 19 december 2006). Onder werkkledij wordt verstaan werkkledij in toepassing van KB van 6 juli 2004. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die volgens dit KB verplicht zijn werkkledij te dragen en hun werkgevers.

Artikel 3

De werkgever staat steeds in voor het onderhoud, reiniging en herstelling van werkkledij wanneer uit de risicoanalyse blijkt dat de werkkledij een risico vormt voor de gezondheid van de werknemer.

Artikel 4

Wanneer uit de analyse blijkt dat er geen risico is kan op het vlak van de onderneming een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten worden waarbij de werkgever het reinigen uitbesteedt aan de werknemer. De werkgever is dan verplicht een minimum van € 0,30 per aangevatte werkdag te betalen. Deze vergoeding wordt aangepast overeenkomstig de spilindex-overschrijding zoals die van toepassing is op de lonen binnen Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap.

Deze aanpassing gebeurt door de indexering op de geldende vergoeding tot vier cijfers na de komma waarbij men aldus de nieuwe vergoeding bekomt tot vier cijfers na de komma.

De nieuwe vergoeding wordt vervolgens afgerond tot twee cijfers na de komma volgens de normale afrondingsregels waarbij het derde cijfer na de komma kleiner dan 5 wordt afgerond naar beneden en een derde cijfer na de komma groter of gelijk aan 5 wordt afgerond naar boven.

Het onderhoud en herstelling blijft steeds ten laste van de werkgever.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2011. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzegtermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Beschutte Werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de Sociale Werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap en aan de ondertekenende partijen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst nr 105914 dd. 14 juni 2011 aangaande de reiniging en onderhoud van werkkledij door werknemers in de sociale werkplaatsen.

1.3 BESCHUTTE-EN SOCIALE WERKPLAATSEN (MAATWERKBEDRIJVEN)

1.3.1 LOONFICHE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 april 2021 betreffende de verplichte inschrijving op de loonfiche van de professionele categorie of het niveau van de functieclassificatie waartoe de werknemer behoort.

Geregistreerd op 17.05.2021 onder het nr 164727/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven. Onder "werknemers" wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendenpersoneel. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van het Deelakkoord van 26 januari 2021 in uitvoering van het voorakkoord van 24 november 2020 voor de social/non profitsectoren binnen PC 327.01 voor de periode 2021-2025.

Hoofdstuk II - Voorwerp

Artikel 2

Uit de loonfiche van de werknemers moet blijken:

- of de werknemers van een voormalige beschutte werkplaats gevat worden door de cao van 21/11/1997 betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling, of niet ;
- tot welke professionele categorie of niveau van functieclassificatie het personeelslid behoort. Valide werknemers die tot geen professionele

categorie of niveau van functieclassificatie behoren, krijgen de vermelding "V" ;

- welke functie betrokken werknemer uitoefent, welke als dusdanig ook vermeld wordt;
- wanneer betrokken werknemer laatst in dienst is getreden;
- welke sectoranciënniteit de betrokken werknemer heeft.

Artikel 3

Aangezien deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel heeft de werknemers in te lichten door middel van een loonfiche, kan de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen aanleiding zijn tot het wijzigen van de professionele categorie of van het niveau van de functieclassificatie waartoe de werknemers behoren.

De wettelijke regels met betrekking tot het informeren van de bestaande overlegorganen dienen nageleefd te worden.

Artikel 4

De werkgever informeert de werknemers op het moment van aanwerving én minstens 1 maal per jaar over:

- welke baremieke anciënniteit betrokken werknemer kent binnen de onderneming;
- welke rechten betrokken werknemer heeft opgebouwd inzake vakantie/VAP 45+/anciënniteitsverlof en elke andere relevante informatie m.b.t. aanspraken inzake verlof.

Hoofdstuk III - Geldigheid en slotbepaling

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juni 2008, met registratienummer 88700/CO/327.01, betreffende de verplichte inschrijving op de loonfiche van de professionele categorie of het niveau van de functieclassificatie waartoe de werknemer behoort, en heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

1.3.2 LONEN - KOPPELING AAN HET INDEXCIJFER DER CONSUMPTIE-PRIJZEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 2002.

Geregistreerd op 17.07.2002 onder het nr 63380/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Onder werknemers verstaat men zowel de mannelijke als vrouwelijke arbeiders en bedienden.

Artikel 2

Alle lonen, bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen alsook de werkelijk uitbetaalde lonen zijn gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de modaliteiten van artikel 24 en 25 van de wet van 2 januari 2001, Belgisch Staatsblad 3 januari 2001 en stemmen overeen met de stabilisatieschijf 107,30 - 109,45 - 111,64, welke werd vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst 67, gesloten op 29 januari 1998 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de omschakelings-techniek van het gezondheidsindexcijfer in de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3

De minimumlonen en de werkelijk uitbetaalde lonen schommelen met 2 % volgens de stabilisatieschijven van 2 %, vermeld in artikel 6 van onderhavige overeenkomst. De indexgrens, waarvan de overschrijding een verhoging of een verlaging van het loon veroorzaakt, wordt de spilindex van een nieuwe stabilisatieschijf.

De minimumuurlonen, die overeenstemmen met het Gewaarborgd Minimum Maand Inkomen worden als volgt berekend: het Gewaarborgd Minimum Maand Inkomen wordt vermenigvuldigd met 3, daarna gedeeld door 13 en vervolgens gedeeld door de conventioneel vastgestelde wekelijkse arbeidsduur. Het aldus berekend gewaarborgd minimumuur-loon bedraagt op 1 februari 2002: € 7,3441.

Artikel 4

De verhogingen of de verlagingen worden toegepast op het werkelijk uitbetaald loon. De honderduizendsten van de cijfers worden afgerond op het hogere tienduizendste of weggelaten naargelang zij al dan niet 50 % van een tienduizendste bereiken.

Het bedrag van de verlagingen ingevolge de toepassing van een verlagings-schijf is gelijk aan het bedrag van de vorige verhogingsschijf.

Artikel 5

De aanpassingen gebeuren telkens op de eerste kalenderdag van de maand, volgend op deze waarvan het indexcijfer de bovenste of laagste grens van de lopende stabilisatieschijf overschrijdt.

Artikel 6

Voor de toepassing van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zijn de indexschijven als volgt bepaald:

Laagste grens	Spilindex	Bovenste grens
107,30	109,45	111,64
109,45	111,64	113,87
111,64	113,87	116,15
113,87	116,15	118,47
116,15	118,47	-----

De honderdsten van de cijfers worden afgerond naar het hogere cijfer of worden verwaarloosd naargelang het duizendste 50 % van het duizendste al dan niet bereikt.

Wanneer de thans geldende formulering van het indexcijfer wordt gewijzigd door het Ministerie van Economische Zaken, zijn de cijfers van verwijzing naar de index van onderhavige overeenkomst in overeenstemming te brengen door het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

In geval van tussenkomst van de wetgever of in geval van stellingname door de Nationale Arbeidsraad, of door ieder ander paritair orgaan, die tussenkomst op algemeen nationaal vlak of door een interprofessioneel paritair akkoord in verband met een koppeling van de lonen aan de index in het algemeen, komt het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen om de aanpassing van onderhavige overeenkomst aan de genoemde tussenkomsten te onderzoeken.

Artikel 7

Indien terzelfder tijd een loonaanpassing dient te gebeuren ten gevolge van de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen en een andere loonaanpassing, wordt de aanpassing ten gevolge van de koppeling van de lonen aan het indexcijfer uitgevoerd nadat de aanpassing is doorgevoerd ten gevolge van de conventioneel bepaalde verhoging.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 februari 2002 en vervangt de cao van 27 januari 1995 betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 8 december 1995 (Belgisch Staatsblad van 21 februari 1996).

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij mag slechts, geheel of gedeeltelijk, opgezegd worden door één der ondertekenende partijen van onderhavige overeenkomst, mits een opzegging van drie maanden, betekend bij ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de

beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen en aan de andere ondertekenende organisaties van onderhavige overeenkomst.

De organisatie die het initiatief van de opzegging neemt, dient de redenen ervan bekend te maken en gelijktijdig opbouwende voorstellen in te dienen die de andere ondertekenende organisaties zich verbinden te zullen bespreken in het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen. Deze laatste spreekt zich hierover uit binnen een termijn van drie maanden.

1.3.3 ANCIËNNITEITSTOESLAG

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 2021.
Geregistreerd op 25.03.2021 onder het nr 163903/CO/327.01.***

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven. Onder "werknemers" wordt verstaan alle mannelijke en vrouwelijke werknemers met een arbeidsovereenkomst die niet worden gevat door:

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997 betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling;
- of door de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 2002 betreffende de lonen in de sociale werkplaatsen - loonharmonisatie van omkadering in de sociale werkplaatsen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van het Deelakkoord van 26 januari 2021 in uitvoering van het voorakkoord van 24 november 2020 voor de social/non profitsectoren binnen PsC 327.01 voor de periode 2021-2025.

Hoofdstuk II - Invoering van een anciënniteitstoeslag

Artikel 2

§ 1

De werknemers omschreven in artikel 1 met een anciënniteit van 4 jaar ontvangen een anciënniteits-toeslag. Deze anciënniteitstoeslag neemt de vorm aan van een uurloontoeslag van 0,2037 euro.

§ 2

De anciënniteit, zoals bedoeld in §1, wordt op sectorniveau PSC 327.01) bepaald. De werknemer draagt de verantwoordelijkheid om bij indienst-treding aan de werkgever een bewijs van de sectoranciënniteit te overhandigen, indien hij in het verleden voor een andere werkgever binnen dezelfde sector of als uitzendkracht heeft gewerkt. Op verzoek van de werknemer ondersteunt de sociale dienst de werknemer bij het leveren van dit bewijs. De werknemers die reeds in dienst zijn op het moment van inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst overhandigen de werkgever, indien van toepassing, een bewijs van de sectoranciënniteit ten laatste op 20 maart 2021. Bij een laattijdige afgifte van het bewijs van sectoranciënniteit, wordt voor het verleden de toeslag berekend en bij de volgende uitbetaling van het loon als bruto premie toegekend.

§ 3

De anciënniteitstoeslag, zoals bedoeld in §1, wordt niet in aanmerking genomen bij de berekening van de eindejaarspremie.

§4

De anciënniteitstoeslag, zoals bedoeld in §1, wordt geïndexeerd op dezelfde wijze als het uurloon.

Artikel 3

§ 1

De anciënniteitstoeslag, zoals bedoeld in artikel 2, §1, wordt betaald vanaf de maand volgend op de maand waarin de werknemer de vereiste anciënniteit heeft bereikt.

§ 2

De anciënniteitstoeslagen die betrekking hebben op het loon verschuldigd voor de maanden januari en/of februari 2021, kunnen worden uitbetaald in de vorm van een eenmalige bruto premie. Deze premie wordt ten laatste betaald samen met de uitbetaling van het loon voor de maand maart.

Hoofdstuk III - Slotbepalingen

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang vanaf 1 januari 2021 op voorwaarde dat de overheid de voorziene budgettaire middelen om uitvoering te geven aan deze collectieve arbeidsovereenkomst ter beschikking stelt. Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werk-plaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

1.3.4 ECOCHEQUES

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 2021.

Geregistreerd op 06.05.2021 onder het nr 164564/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder "werknemers" wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendenpersoneel.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van het Deelakkoord van 26 januari 2021 in uitvoering van het voorakkoord van 24 november 2020 voor de social/non profitsectoren binnen PC 327.01 voor de periode 2021-2025.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in overeenstemming met de cao nr. 98 betreffende de ecocheques, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009 en zoals later gewijzigd. Conform de voormelde cao nr. 98, wordt voor de toepassing van deze cao onder "ecocheque" verstaan: het voordeel bij de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter die zijn opgenomen in de bij de voormelde cao nr. 98 gevoegde lijst.

Hoofdstuk II - Vaststelling van de hoogte van de ecocheques of maaltijdcheques

Artikel 3

§ 1

De werknemers ontvangen jaarlijks ecocheques voor een bedrag van 175 euro.

§ 2

De ecocheques worden één keer per jaar, in de maand mei en uiterlijk voor 20 mei, aan de werknemers overhandigd. De werknemer die de werkgever verlaat, wordt in kennis gesteld van het bedrag aan ecocheques dat hem moet worden toegekend en van het ogenblik waarop die ecocheques hem effectief ter beschikking worden gesteld.

§ 3

De ecocheques kunnen op papieren drager of in elektronische vorm afgeleverd worden. Bij eventueel verlies van de kaart waarop het saldo staat van de elektronische ecocheques, is een duplicaat van deze kaart éénmalig ten laste van de werkgever.

§ 4

Het bij deze cao bepaalde voordeel van de ecocheques kan op ondernemingsniveau worden omgezet in een gelijkwaardig voordeel in maaltijdcheques. In de ondernemingen met een syndicale afvaardiging gebeurt de omzetting met een schriftelijk akkoord van de syndicale afvaardiging. De ondernemingen zonder syndicale afvaardiging melden de omzetting aan de voorzitter van het Paritair Comité 327.01.

§ 5

Als de ecocheques of maaltijdcheques voor het eerst aan de betrokken werknemers worden afgegeven, informeert de werkgever hen met alle dienstige middelen over de werking van de ecocheque-kaart of maaltijdchequekaart, over de aard van de goederen die kunnen aangeschaft worden met ecocheques of maaltijdcheques en over de geldigheidsduur.

Artikel 4

§ 1

Voor deeltijdse werknemers gebeurt de proratisering op basis van de tewerkstellingsbreuk.

§ 2

Voor de werknemers die in de loop van de betreffende referteperiode in dienst zijn getreden van de werkgever of hem hebben verlaten, gebeurt de berekening van het aantal aan hen toe te kennen ecocheques op zijn minst pro rata temporis van de periodes gedurende welke zij op basis van een arbeidsovereenkomst bij die werkgever waren tewerkgesteld tijdens de referteperiode.

§ 3

In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de referteperiode gebeurt de berekening van het aantal toe te kennen ecocheques op zijn minst rekening houdend met het aantal dagen waarvoor de betrokken werknemers loon hebben gekregen. Worden als gelijkgestelde dagen beschouwd:

- betaalde vakantie- en feestdagen;
- moederschapsverlof;
- arbeidsongeschiktheid gedekt door gewaarborgd loon in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte en dit zowel voor werklieden als bedienden;
- kort verzuim;
- educatief verlof/Vlaams opleidingsverlof;
- tijdelijke werkloosheid;
- vrijstelling van arbeidsprestaties (VAP-dagen);
- rustdagen arbeidsduurvermindering;
- verlof voor syndicaal werk.

§4

De referteperiode zoals bedoeld in artikel 4, §2 en §3 is de periode gaande van 1 mei van het voorafgaande jaar tot en met 30 april van het lopende jaar.

Artikel 5

Indien op ondernemingsniveau reeds ecocheques worden toegekend en door de toepassing van onderhavige cao het fiscaal vrijgesteld bedrag, bepaald in artikel 19quater, §2, 6° van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, overschreden wordt, zal via het sociaaloverleg een andere koopkracht-versterkende maatregel met het beschikbare budget overeengekomen worden.

Hoofdstuk III - Slotbepalingen

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2019 betreffende het toekennen van ecocheques, registratienummer 150928jCOj327.01, en heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 op voorwaarde dat de overheid de voorziene budgettaire middelen om uitvoering te geven aan deze collectieve arbeidsovereenkomst ter beschikking stelt. Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

1.3.5 EEMALIGE PREMIE IN HET KADER VAN DUURZAAM WERKGEVER-SCHAP

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 2021.

Geregistreerd op 06.05.2021 onder het nr 164565/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven .

Onder "werknemers" wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendenpersoneel.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van het Deelakkoord van 26 januari 2021 in uitvoering van het voorakkoord van 24 november 2020 voor de social/non profitsectoren binnen PC 327.01 voor de periode 2021-2025.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in overeenstemming met de cao nr. 98 betreffende de ecocheques, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009 en zoals later gewijzigd. Conform de voormelde cao nr. 98, wordt voor de toepassing van deze cao onder "ecocheque" verstaan: het voordeel bij de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter die zijn opgenomen in de bij de voormelde cao nr. 98 gevoegde lijst.

Hoofdstuk II - Toekennen van een eenmalige premie in het kader van duurzaam werkgeverschap

Artikel 3

§ 1

De werknemers ontvangen bijkomende niet-recurrente ecocheques voor een bedrag van 300 euro. Dit bedrag kan gespreid worden toegekend over maximum 4 jaar.

§2

Op ondernemingsniveau kan via sociaaloverleg een andere koopkrachtversterkende maatregel met deze eenmalige middelen worden overeengekomen, waarbij het tijdelijk karakter centraal staat. In de ondernemingen met een syndicale afvaardiging gebeurt de omzetting met een schriftelijk akkoord van de syndicale afvaardiging. De ondernemingen zonder syndicale afvaardiging melden de omzetting aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven (PSC 327.01). Indien er op 15 mei 2021 geen akkoord is bereikt over een andere koopkrachtversterkende maatregel met deze eenmalige middelen, ontvangen de werknemers gedurende de periode van 2021 tot en met 2024 jaarlijks bijkomende niet-recurrente ecocheques voor een bedrag van 75 euro per jaar.

Artikel 4

§1

De ecocheques worden één keer per jaar, in de maand mei en uiterlijk voor 20 mei, aan de werknemers overhandigd. De werknemer die de werkgever verlaat, wordt in kennis gesteld van het bedrag aan ecocheques dat hem moet worden toegekend en van het ogenblik waarop die ecocheques hem effectief ter beschikking worden gesteld.

§ 2

De ecocheques kunnen op papieren drager of in elektronische vorm afgeleverd worden. Bij eventueel verlies van de kaart waarop het saldo staat van de elektronische ecocheques, is een duplicaat van deze kaart éénmalig ten laste van de werkgever.

Artikel 5

§ 1

Voor deeltijdse werknemers gebeurt de proratisering op basis van de tewerkstellingsbreuk.

§ 2

Voor de werknemers die in de loop van de betreffende referteperiode in dienst zijn getreden van de werkgever of hem hebben verlaten, gebeurt de berekening van het aantal aan hen toe te kennen ecocheques op zijn minst pro rata temporis van de periodes gedurende welke zij op basis van een arbeidsovereenkomst bij die werkgever waren tewerkgesteld tijdens de referteperiode.

§ 3

In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de referteperiode gebeurt de berekening van het aantal toe te kennen ecocheques op zijn minst rekening houdend met het aantal dagen waarvoor de betrokken werknemers loon hebben gekregen. Worden als gelijkgestelde dagen beschouwd:

- betaalde vakantie- en feestdagen;
- moederschapsverlof;
- arbeidsongeschiktheid gedekt door gewaarborgd loon in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte en dit zowel voor werklieden als bedienden;
- kort verzuim;
- educatief verlof/Vlaams opleidingsverlof;
- tijdelijke werkloosheid;
- vrijstelling van arbeidsprestaties (VAP-dagen);
- rustdagen arbeidsduurvermindering;
- verlof voor syndicaal werk.

§4

De referteperiode zoals bedoeld in artikel 5, §2 en §3 is de periode gaande van 1 mei van het voorafgaande jaar tot en met 30 april van het lopende jaar.

Hoofdstuk III - Slotbepalingen

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2024. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

1.3.6 KOOPKRACHTPREMIE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 december 2023.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder “werknemers” wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Hoofdstuk II - Wettelijke basissen

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van:

- het koninklijk besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie (BS 28 april 2023);
- art. 19quinquies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.
- het koninklijk besluit van 18 december 2023 tot wijziging van artikel 19quinquies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de koopkrachtpremie.

Hoofdstuk III - Bedrag en toekenningsmodaliteiten

Artikel 3

§ 1

Overeenkomstig hogervermeld koninklijk besluit betreffende de koopkrachtpremie wordt in de ondernemingen die in 2022 een hoge of een uitzonderlijk hoge winst hebben behaald, een eenmalige koopkrachtpremie toegekend in de vorm van consumptiecheques.

§ 2

Onder “hoge winst” verstaan we:

- De ondernemingen die een positieve bedrijfswinst (code 9901 in de jaarrekening) hebben voor het inkomstenjaar 2022;
- of de ondernemingen waarbij het EBITDA (code 9901 + 630 + 631/4 + 660 – 760 in de jaarrekening) positief is of hoger dan het EBITDA in een van de voorgaande 3 jaren;
- of de ondernemingen die een hogere omzet hebben dan een van de drie voorgaande jaren.

§ 3

Onder “uitzonderlijk hoge winst” verstaan we de ondernemingen die in 2022 een bedrijfswinst (code 9901 in de jaarrekening) hebben die 2 keer zo groot is als het voorgaande jaar.

Artikel 4

§ 1

Een werknemer van de onderneming die hoge winst heeft gemaakt zoals gedefinieerd in artikel 3, §2 en in dienst is op 30 november 2023, heeft recht op een koopkrachtpremie van 200 euro.

§ 2

Een werknemer van de onderneming die uitzonderlijk hoge winst heeft gemaakt zoals gedefinieerd in artikel 3, §3 en in dienst is op 30 november 2023, heeft recht op een koopkrachtpremie van 201 euro.

§ 3

De bedragen uit §1 en §2 zijn niet cumulatief.

§ 4

Het bedrag van de koopkrachtpremie zoals omschreven in §1 en §2 wordt berekend in verhouding tot de contractuele tewerkstellingsbreuk.

§ 5

De werknemer die op 30 november 2023 een jaar of langer afwezig is wegens ziekte heeft geen recht op de koopkrachtpremie zoals omschreven in §1 en §2. De werknemer die ontslagen werd omwille van dringende redenen heeft eveneens geen recht op de koopkrachtpremie.

Artikel 5**§ 1**

De koopkrachtpremie in de vorm van consumptiecheques zal in elektronische vorm afgeleverd worden. Bij eventueel verlies van de kaart waarop het saldo van de elektronische consumptiecheques staat, is een duplicaat van deze kaart éénmalig ten laste van de werkgever.

§ 2

De koopkrachtpremie wordt afgeleverd op naam van de werknemer en kan niet geheel of gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.

§ 3

De koopkrachtpremie zal uiterlijk op 31 januari 2024 worden uitgekeerd.

Artikel 6

Indien op ondernemingsniveau reeds een collectieve arbeidsovereenkomst werd afgesloten of afspraken werden gemaakt over de toekenning van een koopkrachtpremie, zal de koopkrachtpremie in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst of afspraak niet als een voorschot worden beschouwd, tenzij hierdoor de grens van 750 euro overschreden wordt.

Artikel 7

De werkgever stelt de werknemers die op het moment van uitkering van de koopkrachtpremie niet meer in dienst zijn bij de betrokken onderneming in kennis van zijn of haar recht op de premie.

Hoofdstuk IV - Slotbepalingen**Artikel 8**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 december 2023, op voorwaarde dat de bevoegde overheid de voorziene budgettaire middelen om uitvoering te geven aan deze collectieve arbeidsovereenkomst ter beschikking stelt, en treedt buiten werking op 31 maart 2024.

1.3.7 SEPTEMBERPREMIE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2021.

Geregistreerd op 23.07.2021 onder het nr 166088/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied en omschrijving van de begrippen

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven en op de werknemers die zij tewerkstellen en onder het toepassingsgebied vallen van:

- 1) hetzij hoofdstuk 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO 15) van 21 november 1997 betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling;
- 2) hetzij de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 2002 betreffende de lonen in de sociale werkplaatsen - loonharmonisatie van omkadering in de sociale werkplaatsen.

Onder "werknemers" verstaat men zowel de mannelijke als vrouwelijke arbeiders en bedienden.

Hoofdstuk II - Juridisch kader

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van het Deelakkoord van 26 januari 2021 in uitvoering van het voorakkoord van 24 november 2020 voor de social/non profitsectoren binnen PC 327.01 voor de periode 2021-2025.

Hoofdstuk III - Invoering van een jaarlijkse premie

Artikel 3

§ 1

Aan de werknemers zoals omschreven in artikel I, 1) wordt een jaarlijkse premie toegekend. De hoogte van deze brutopremie zal er als volgt uitzien: 124, 15 euro (geïndexeerd) verminderd met 457,54 euro (niet te indexeren) + 5,83% van de jaarwedde. Het vast gedeelte van de premie wordt geïndexeerd vanaf 1 januari 2012. De indexering gebeurt gelijktijdig met deze van de lonen.

§ 2

Aan de werknemers zoals omschreven in artikel I, 1) die behoren tot de categorieën 2, 3, 4 en 5, wordt een alternatieve jaarlijkse premie toegekend. De hoogte van deze brutopremie zal er als volgt uitzien: 1297, 92 euro + 2,33% van de jaarwedde. Het vast gedeelte van de premie wordt geïndexeerd vanaf 1 januari 2021. De indexering gebeurt gelijktijdig met deze van de lonen. Deze paragraaf is enkel van toepassing wanneer de jaarlijkse premie zoals omschreven in §1 lager is dan de jaarlijkse premie omschreven in §2.

Artikel 4

Aan de werknemers zoals omschreven in artikel I, 2) wordt een jaarlijkse bruto premie toegekend van 513,17 EUR. De premie wordt uitsluitend toegekend aan de werknemers die op het ogenblik van toekenning van de premie ingeschaald zijn in een barema van de categorieën 3, 4 of 5 van de sectorale functieclassificatie zoals beschreven in de cao van 26/02/2002 betreffende de lonen in de sociale werkplaatsen - loonharmonisatie van omkadering in de sociale werkplaatsen. De premie bedoeld in het eerste lid wordt geïndexeerd gelijktijdig en op dezelfde wijze als de lonen.

Hoofdstuk IV - Modaliteiten

Artikel 5

§1

De jaarwedde/ zoals gesteld in artikel 3 wordt als volgt omschreven: basis bruto-maandloon van augustus X 12.

§2

De premies vermeld in artikel 3 en 4 worden toegekend aan werknemers die in de referteperiode (die loopt tot 31 augustus van het betreffende jaar en start op 1 september van het jaar voordien), werkelijke of daarmee gelijkgestelde prestaties leverden en die een anciënniteit van 6 maanden in de referteperiode hebben. Onder "gelijkgestelde prestaties" moet worden verstaan:

- A. Uren/dagen geproratiseerd in functie van de werkelijke arbeidsduur:
 - o ziekte (met een maximum van 76 uren).

- B. Volgens wettelijke en sectorale beschikkingen:
 - o betaalde vakantie- en feestdagen;
 - o syndicaal verlof;
 - o familiaal verlof;
 - o klein verlet;
 - o educatief verlof / Vlaams Opleidingsverlof;
 - o tijdelijke werkloosheid;
 - o dagen vrijstelling arbeidsprestaties in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22/01/2019.

De totale premies uit artikel 3 en 4 worden geproratiseerd volgens de formule: totale premie X (effectief gepresteerde en gelijkgestelde uren)/1976 (vast getal).

§3

De uitbetaling gebeurt met het loon van de maand september.

Hoofdstuk V - Integratie van de premies in het loonmodel van de IFIC functieclassificatie

Artikel 6

De premies vermeld in de artikelen 3 en 4 vormen sectorale looncomponenten die zullen worden geïntegreerd in de barema's bij de ontwikkeling van het loonmodel voor de oorspronkelijk VIA sectoren in uitvoering van het IFIC functieclassificatiesysteem .

Hoofdstuk VI - Overgangsbepalingen, geldigheidsduur en slotbepalingen

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 2021 houdende een premie voor omkaderingspersoneel in de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven in uitvoering van het voorakkoord van 24 november 2020 voor de social/non profitsectoren binnen PC 327.01 voor de periode 2021-2025, registratienummer *164356/CO/327.01/* en heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 op voorwaarde dat de overheid dan de voorziene budgettaire middelen om uitvoering te geven aan deze collectieve arbeidsovereenkomst ter beschikking stelt.

Onverminderd artikel 6, is zij gesloten voor onbepaalde duur, en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen/ de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde, notulen van de vergadering.

Interpretatieve nota van 27 september 2021 bij de cao van 15 juni 2021 houdende een premie voor omkaderingspersoneel in de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven

Artikel 1: Recht op de jaarlijkse premie

Artikel 4, tweede lid van de cao van 15 juni 2021 houdende een premie voor omkaderingspersoneel in de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven in uitvoering van het voorakkoord van 24 november 2020 voor de social/non profitsectoren binnen PC 327.01 voor de periode 2021-2025 moet als volgt gelezen worden:

De werknemers die een maandloon ontvangen dat hoger ligt dan het barema van categorie 3 volgens de toepasselijke anciënniteit, hebben recht op de premie voor zover het maandloon niet hoger ligt dan het toepasselijk barema van categorie 2 verminderd met het bedrag van de jaarlijkse premie gedeeld door 13,92. Op die wijze wordt er verzekerd dat het loon op jaarbasis van werknemers die zich in deze situatie bevinden, het barema van categorie 2 op jaarbasis niet zal overschrijden.

Voorbeeld 1: Een werknemer met 5 jaar anciënniteit ontvangt een maandloon van 3346,61 EUR. Dit is 20 EUR minder dan het toepasselijk barema van categorie 2 (3366,61 EUR). Deze werknemer heeft geen recht op de jaarlijkse premie

Voorbeeld 2: Een werknemer met 5 jaar anciënniteit ontvang een maandloon van 3200 EUR. Dit is 166,61 EUR minder dan het toepasselijk barema van categorie 2 (3366,61 EUR). Deze werknemer heeft recht op de jaarlijkse premie.

Artikel 2: Financieringswijze

De sociale partners komen overeen dat de VIA 6 subsidie die ter financiering van de jaarlijkse premie aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van de sociale werkplaatsen zal worden overgemaakt (bedrag van 965 735,01 EUR), onder de sociale werkplaatsen zal worden verdeeld volgens het aantal VTE omkadering (in de zin van de cao van 26 februari 2002 betreffende de lonen in de sociale werkplaatsen – loonharmonisatie van omkadering in de sociale werkplaatsen)

tewerkgesteld in elke sociale werkplaats. Er wordt bij de verdeling dus abstractie gemaakt van de reële kost van de jaarlijkse premie op niveau van de onderneming.

1.3.8 INTERPRETATIEVE CAO SEPTEMBERPREMIE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 oktober 2021 - interpretatieve cao bij de cao van 15 juni 2021 houdende een premie voor omkaderingspersoneel in de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Geregistreerd op 05/01/2022 onder het nr 169209/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte en sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder “werknemers” wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk bediendenpersoneel.

Artikel 2: Recht op de jaarlijkse premie

Artikel 4, tweede lid van de cao van 15 juni 2021 houdende een premie voor omkaderingspersoneel in de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven in uitvoering van het voorakkoord van 24 november 2020 voor de social/non profitsectoren binnen PC 327.01 voor de periode 2021-2025, nr. 166088, moet als volgt gelezen worden:

De werknemers die een maandloon ontvangen dat hoger ligt dan het barema van categorie 3 volgens de toepasselijke anciënniteit, hebben recht op de premie voor zover het maandloon niet hoger ligt dan het toepasselijk barema van categorie 2 verminderd met het bedrag van de jaarlijkse premie gedeeld door 13,92. Op die wijze wordt er verzekerd dat het loon op jaarbasis van

werknemers die zich in deze situatie bevinden, het barema van categorie 2 op jaarbasis niet zal overschrijden.

Voorbeeld 1: Een werknemer met 4 jaar anciënniteit ontvangt een maandloon van 3346,59 EUR. Dit is 20 EUR minder dan het toepasselijk barema van categorie 2 (3366,59 EUR – bedrag van toepassing in september 2021). Deze werknemer heeft geen recht op de jaarlijkse premie in 2021.

Voorbeeld 2: Een werknemer met 4 jaar anciënniteit ontvang een maandloon van 3200 EUR. Dit is 166,59 EUR minder dan het toepasselijk barema van categorie 2 (3366,59 EUR – bedrag van toepassing in september 2021). Deze werknemer heeft recht op de jaarlijkse premie in 2021.

Artikel 3: Financieringswijze

De sociale partners komen overeen dat de VIA 6 subsidie die ter financiering van de jaarlijkse premie aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van de sociale werkplaatsen zal worden overgemaakt (bedrag van 965 735,01 EUR), onder de sociale werkplaatsen zal worden verdeeld volgens het aantal VTE omkadering (in de zin van de cao van 26 februari 2002 betreffende de lonen in de sociale werkplaatsen – loonharmonisatie van omkadering in de sociale werkplaatsen) tewerkgesteld in elke sociale werkplaats. Er wordt bij de verdeling dus abstractie gemaakt van de reële kost van de jaarlijkse premie op niveau van de onderneming.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft dezelfde datum van inwerkingtreding, voorwaardelijkheid, duurtijd en modaliteiten van opzeg als de collectieve arbeidsovereenkomst die ze interpreteert.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties

anderzijds, vervangen door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

1.3.9 CASH UITBETALING VAN DE LONEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2016 inzake cash uitbetalingen van het loon.

Geregistreerd op 12.07.2016 onder het nr 134515/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap. Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in toepassing van artikel 2 van de wet van 23 augustus 2015, wet tot wijziging van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers wat de uitbetaling van het loon betreft.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de wetgeving collectieve Schuldbemiddeling.

Artikel 4

De werknemers bedoeld in artikel 1 wordt de mogelijkheid geboden om ten uitzonderlijke titel en voor kleine bedragen met een maximum van 100 € per maand, loonvoorschotten cash te vragen aan hun werkgever.

Het is aan elke werkgever om het uitzonderlijk karakter te beoordelen. Ook het toegelaten bedrag zal op individuele basis door de werkgever beoordeeld worden.

Artikel 5

De uitbetalingen van deze loonvoorschotten dienen te gebeuren via het uniform uitbetalingsdocument dat als bijlage bij deze cao opgenomen wordt.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2016 en is voor onbepaalde duur afgesloten. Zij kan worden opgezegd door elk van de ondertekende partijen mits een opzegging van drie maanden, betekend bij aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité.

GEGEVENS WERKGEVER

Uitzonderlijk voorschot op het loon

Datum:

Betaald aan:

Als voorschot op het loon van de maand:.....

Bedrag in cijfers: Bedrag voluit: <input type="radio"/> Cash <input type="radio"/> Bankrekening	Naam van de begunstigde (voluit geschreven): Handtekening van de begunstigde:
--	---

Uitbetaald door (naam en handtekening):

.....

.....

1.3.10 WOON - WERKVERKEER

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2023 inzake het woon-werkverkeer.

Geregistreerd op 07/06/2023 onder het nr 180390/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder "werknemers" wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendenpersoneel.

Hoofdstuk II - Algemeen kader

Artikel 2

De ondertekenende partijen erkennen het belang van de mobiliteitsproblematiek. In dit kader wordt ernaar gestreefd het gebruik van andere vervoersmiddelen dan de privéauto te stimuleren, of gezamenlijke verplaatsingen na te streven, of andere maatregelen uit te werken die tegemoet komen aan de mobiliteitsproblematiek.

De ondertekenende partijen erkennen dat omwille van het specifieke karakter van, onder meer, onregelmatige uurregelingen en/of vestigingsplaats, alternatieven soms eerder in beperkte mate mogelijk zijn.

De artikelen 5 en 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden afgesloten in toepassing van het tripartite akkoord van 1 juni 2023 tussen werknemers- en werkgeversorganisaties en de Vlaamse Regering.

Artikel 3

In de ondernemingsraad, of bij ontstentenis in het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis in de syndicale afvaardiging, wordt minimaal jaarlijks het mobiliteitsplan besproken. Rekening houdend met de specifieke omstandigheden van elke werkplaats, worden er in het mobiliteitsplan initiatieven en maatregelen voor een betere mobiliteit uitgewerkt, gestimuleerd en opgevolgd.

Hoofdstuk III - Vaststelling van de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten met gemotoriseerd vervoer van de werknemer

Afdeling 1: Openbaar vervoer

Artikel 4

§ 1

Bij het gebruik van openbaar vervoer en/of treinvervoer wordt verwezen naar de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 19/9, gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers.

§2

Voor het treinvervoer of het gemengd vervoer NMBS/MIVB/De Lijn/TEC, sluit de werkgever een overeenkomst, genaamd "derde betalingsregeling", af met de NMBS, waardoor dit openbaar vervoer kosteloos is voor de werknemer. Indien de procentuele tussenkomst van de overheid in deze derdebetalingsregeling minder dan 20% bedraagt of wegvalt, is de hoger vernoemde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 19/9 van toepassing.

Afdeling 2: Privé vervoer

Artikel 5

§ 1

Indien de werknemer gebruik maakt van een gemotoriseerd privé-vervoermiddel draagt de werkgever vanaf de derde kilometer bij in de vervoerskosten van de werknemer, waarbij de tussenkomst van de werkgever vastgelegd wordt op 120% van de maandelijkse werkgeverstussenkomst volgens bijlage 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 19/9 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad, en dit voor de afstand om zich van de verblijfplaats naar de plaats van zijn/haar werkplaats te begeven. Voor de berekening van de afstand wordt verwezen naar de kortste reisweg tussen de plaats waar de werknemer gewoonlijk verblijft en de werkplaats.

§ 2

De vergoeding van de werkgever zoals bepaald in art. 5, §1 wordt betaald per effectief gewerkte dag. Deze dagvergoeding wordt berekend door de maandelijkse werkgeverstussenkomst te vermenigvuldigen met 3 en te delen door 65. Deze bijdrage van de werkgever aan de werknemer wordt maandelijks uitbetaald.

Afdeling 3: Door de werkgever georganiseerd vervoer

Artikel 6

Indien de werkgever voorziet in kosteloos vervoer voor de werknemer, met een vervoersmiddel dat eigendom is van de werkplaats of er volledig van ten laste is, wordt met de "werkplaats" gelijkgesteld: de plaats van waar de werknemer van dit ingericht vervoer gebruik kan maken.

Hoofdstuk IV - Vaststelling van de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemer bij gebruik van een fiets

Artikel 7

Indien de werknemer gebruik maakt van een fiets draagt de werkgever bij in de vervoerskosten van de werknemer. Het basisbedrag voor de financiële bijdrage van de werkgever bedraagt 0,145 euro per afgelegde kilometer (heen en terug) per gewerkte dag.

Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast volgens het indexeringsmechanisme zoals vastgesteld in artikel 178, § 3, eerste lid, 2° van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992, namelijk door op het basisbedrag de coëfficiënt toe te passen die wordt verkregen door het gemiddelde van de indexcijfers van het jaar dat het jaar van de inkomsten voorafgaat, te delen door het gemiddelde van de indexcijfers van het jaar 1988 vermenigvuldigd met de verhouding tussen de gemiddelden van de indexcijfers van de jaren 1997 en 1991.

Voor het jaar 2023 bedraagt de financiële bijdrage van de werkgever 0,27 euro per afgelegde kilometer (heen en terug) per gewerkte dag.

De toekenning van deze bijdrage wordt geplafonneerd op een afstand van maximum 30 kilometer per enkel traject.

Deze bijdrage van de werkgever aan de werknemer wordt maandelijks uitbetaald.

Artikel 8

Indien de werkgever een fiets aanbiedt, behoort de keuze om gebruik te maken van een eigen fiets, of een fiets aangeboden door de werkgever tot de individuele vrijheid van de werknemer.

Indien gebruik gemaakt wordt van een fiets ter beschikking gesteld door de werkgever, dient de werkgever in te staan voor de aankoop, het herstel en onderhoud en de verzekering burgerlijke aansprakelijkheid en de verzekering tegen diefstal.

Indien gebruik gemaakt wordt van een fiets ter beschikking gesteld door de werkgever, heeft de werknemer geen recht op de financiële bijdrage waarvan sprake in artikel 7.

Hoofdstuk V - Vaststelling van de financiële bijdragen van de werkgever voor het gebruik door de werknemer van persoonlijke gemotoriseerde vervoermiddelen om dienstredenen

Artikel 9

De vergoeding per kilometer is het bedrag zoals vastgesteld wordt door het laatst geldende ministerieel besluit of omzendbrief in uitvoering van artikel 13 van het Koninklijk Besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten, meer bepaald met betrekking tot de personen die niet tot het Rijkspersoneel behoren. Vanaf 1 juli 2022 is dit 0,4170 euro per kilometer. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast.

Hoofdstuk VI - Gemeenschappelijke modaliteiten

Artikel 10

§1

Indien de werknemer voor de verplaatsing van de verblijfplaats naar de plaats van zijn werkplaats gebruik maakt van verschillende vervoerswijzen, heeft hij de mogelijkheid om voor elk daarvan een vergoeding van zijn werkgever te ontvangen, op voorwaarde dat die verschillende vergoedingen betrekking hebben op verschillende gedeelten van het woonwerktraject.

§2

De afstand om zich van de verblijfplaats naar de plaats van zijn werkplaats te begeven, waarbij de werknemer gebruik maakt van kosteloos vervoer, zoals bepaald in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt in mindering gebracht van de afstand waarvoor door de werkgever een vergoeding wordt betaald zoals bepaald in artikel 5 en 7.

Artikel 11

Om de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemer te kunnen vaststellen, moet de werkgever de betrokken werknemer in tweevoud een verklaring op eer laten invullen en ondertekenen.

Een model van deze verklaring op eer is in bijlage 1 bij deze collectieve arbeidsovereenkomst gevoegd. De werkgever stelt, na ondertekening, een exemplaar ter beschikking van de werknemer.

De werkgever kan de wijze van verplaatsing en de afstand controleren.

Artikel 12

De tabel in bijlage 2 geeft de toe te passen maand- en dag bedragen weer. De financiële bijdrage van de werkgever wordt maandelijks betaald aan de werknemer. Eventuele rechtzettingen worden verrekend met de eerstvolgende uitbetaling.

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan, in het geheel of voor elk van de onderschreven punten, geen afbreuk doen aan of in de plaats komen van bestaande voordeligere regelingen of gebruiken die, hetzij via ondernemingscao, hetzij op een andere wijze, op niveau van de werkplaats reeds van toepassing waren voor het afsluiten van deze cao.

Hoofdstuk VII - Slotbepalingen

Artikel 14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2022, met registratienummer 174148/CO/327.01, en de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2022, met registratienummer 174491/CO/327.01, en heeft uitwerking met ingang vanaf 1 juni 2023 op voorwaarde dat de overheid de voorziene budgettaire middelen om uitvoering te geven aan deze collectieve arbeidsovereenkomst ter beschikking stelt.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité

voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

BIJLAGE 1

VERKLARING OP EER

Naam en voornaam:

Adres:

Woonplaats:

Ik, ondergetekende,

verklaar op mijn eer mij regelmatig van mijn verblijfplaats naar het werk te begeven:

- Per:
- Over een afstand van.....kilometer.

Ik verbind er mij toe elke wijziging inzake privé vervoermiddel en/of afstand onmiddellijk aan mijn werkgever bekend te maken.

Opgemaakt in 2 originele exemplaren, waarvan één voor de werkgever en één voor de werknemer,

Te:
.....Op:
.....

Handtekening van de werknemer:

Handtekening van de werkgever:

BIJLAGE 2: TABEL

KM	Art. 3 cao nr. 19/9 (maand)	120% vanaf de 3^e km (maand)	120% vanaf de 3^e km (dag)	Fiets 0.27 (dag – heen en terug)
1	18,30	0	0	0,54
2	20,50	0	0	1,08
3	22,30	26,76	1,24	1,62
4	24,40	29,28	1,35	2,16
5	26,00	31,2	1,44	2,7
6	28,00	33,6	1,55	3,24
7	30,00	36	1,66	3,78
8	31,00	37,2	1,72	4,32
9	33,00	39,6	1,83	4,86
10	35,00	42	1,94	5,4
11	37,00	44,4	2,05	5,94
12	38,50	46,2	2,13	6,48
13	40,00	48	2,22	7,02
14	42,00	50,4	2,33	7,56
15	43,50	52,2	2,41	8,10
16	45,00	54	2,49	8,64
17	47,50	57	2,63	9,18
18	49,00	59,8	2,71	9,72
19	51,00	61,2	2,82	10,26
20	53,00	63,6	2,94	10,8
21	54,00	64,8	2,99	11,34
22	56,00	67,2	3,10	11,88
23	58,00	69,9	3,21	12,42
24	59,00	70,8	3,27	12,96
25	62,00	74,4	3,43	13,5
26	63,00	75,6	3,49	14,04
27	65,00	78	3,60	14,58
28	67,00	80,4	3,71	15,12
29	68,00	81,6	3,77	15,66
30	70,00	84	3,88	16,2
31	73,00	87,6	4,04	16,2
32	73,00	87,6	4,04	16,2

33	73,00	87,6	4,04	16,2
34	78,00	93,6	4,32	16,2
35	78,00	93,6	4,32	16,2
36	78,00	93,6	4,32	16,2
37	82,00	98,4	4,54	16,2
38	82,00	98,4	4,54	16,2
39	82,00	98,4	4,54	16,2
40	87,00	104,4	4,82	16,2
41	87,00	104,4	4,82	16,2
42	87,00	104,4	4,82	16,2
43	91,00	109,2	5,04	16,2
44	91,00	109,2	5,04	16,2
45	91,00	109,2	5,04	16,2
46	96,00	115,2	5,32	16,2
47	96,00	115,2	5,32	16,2
48	96,00	115,2	5,32	16,2
49	101,00	121,2	5,59	16,2
50	101,00	121,2	5,59	16,2
51	101,00	121,2	5,59	16,2
52	104,00	124,8	5,76	16,2
53	104,00	124,8	5,76	16,2
54	104,00	124,8	5,76	16,2
55	107,00	128,4	5,93	16,2
56	107,00	128,4	5,93	16,2
57	107,00	128,4	5,93	16,2
58	111,00	133,2	6,15	16,2
59	111,00	133,2	6,15	16,2
60	111,00	133,2	6,15	16,2
61	115,00	138	6,37	16,2
62	115,00	138	6,37	16,2
63	115,00	138	6,37	16,2
64	115,00	138	6,37	16,2
65	115,00	138	6,37	16,2
66	120,00	144	6,65	16,2
67	120,00	144	6,65	16,2
68	120,00	144	6,65	16,2
69	120,00	144	6,65	16,2

70	120,00	144	6,65	16,2
71	126,00	151,2	6,98	16,2
72	126,00	151,2	6,98	16,2
73	126,00	151,2	6,98	16,2
74	126,00	151,2	6,98	16,2
75	126,00	151,2	6,98	16,2
76	132,00	158,4	7,31	16,2
77	132,00	158,4	7,31	16,2
78	132,00	158,4	7,31	16,2
79	132,00	158,4	7,31	16,2
80	132,00	158,4	7,31	16,2
81	137,00	164,4	7,59	16,2
83	137,00	164,4	7,59	16,2
84	137,00	164,4	7,59	16,2
85	137,00	164,4	7,59	16,2
86	143,00	171,6	7,92	16,2
87	143,00	171,6	7,92	16,2
88	143,00	171,6	7,92	16,2
89	143,00	171,6	7,92	16,2
90	143,00	171,6	7,92	16,2
91	148,00	177,6	8,20	16,2
92	148,00	177,6	8,20	16,2
93	148,00	177,6	8,20	16,2
94	148,00	177,6	8,20	16,2
95	148,00	177,6	8,20	16,2
96	153,00	183,6	8,47	16,2
97	153,00	183,6	8,47	16,2
98	153,00	183,6	8,47	16,2
99	153,00	183,6	8,47	16,2
100	153,00	183,6	8,47	16,2
101	160,00	192	8,86	16,2
102	160,00	192	8,86	16,2
103	160,00	192	8,86	16,2
104	160,00	192	8,86	16,2
105	160,00	192	8,86	16,2
106	165,00	198	9,14	16,2
107	165,00	198	9,14	16,2

108	165,00	198	9,14	16,2
109	165,00	198	9,14	16,2
110	165,00	198	9,14	16,2
111	171,00	205,2	9,47	16,2
112	171,00	205,2	9,47	16,2
113	171,00	205,2	9,47	16,2
114	171,00	205,2	9,47	16,2
115	171,00	205,2	9,47	16,2
116	177,00	212,4	9,80	16,2
117	177,00	212,4	9,80	16,2
118	177,00	212,4	9,80	16,2
119	177,00	212,4	9,80	16,2
120	177,00	212,4	9,80	16,2
121	181,00	217,2	10,02	16,2
122	181,00	217,2	10,02	16,2
123	181,00	217,2	10,02	16,2
124	181,00	217,2	10,02	16,2
125	181,00	217,2	10,02	16,2
126	187,00	224,4	10,36	16,2
127	187,00	224,4	10,36	16,2
128	187,00	224,4	10,36	16,2
129	187,00	224,4	10,36	16,2
130	187,00	224,4	10,36	16,2
131	192,00	230,4	10,63	16,2
132	192,00	230,4	10,63	16,2
133	192,00	230,4	10,63	16,2
134	192,00	230,4	10,63	16,2
135	192,00	230,4	10,63	16,2
136	198,00	237,6	10,97	16,2
137	198,00	237,6	10,97	16,2
138	198,00	237,6	10,97	16,2
139	198,00	237,6	10,97	16,2
140	198,00	237,6	10,97	16,2
141	203,00	243,6	11,24	16,2
142	203,00	243,6	11,24	16,2
143	203,00	243,6	11,24	16,2
144	203,00	243,6	11,24	16,2

145	203,00	243,6	11,24	16,2
146	211,00	253,2	11,69	16,2
147	211,00	253,2	11,69	16,2
148	211,00	253,2	11,69	16,2
149	211,00	253,2	11,69	16,2
150	211,00	253,2	11,69	16,2
151	214,00	256,8	11,85	16,2
152	214,00	256,8	11,85	16,2
153	214,00	256,8	11,85	16,2
154	214,00	256,8	11,85	16,2
155	214,00	256,8	11,85	16,2
156	220,00	264	12,18	16,2
157	220,00	264	12,18	16,2
158	220,00	264	12,18	16,2
159	220,00	264	12,18	16,2
160	220,00	264	12,18	16,2
161	225,00	270	12,46	16,2
162	225,00	270	12,46	16,2
163	225,00	270	12,46	16,2
164	225,00	270	12,46	16,2
165	225,00	270	12,46	16,2
166	231,00	277,2	12,79	16,2
167	231,00	277,2	12,79	16,2
168	231,00	277,2	12,79	16,2
169	231,00	277,2	12,79	16,2
170	231,00	277,2	12,79	16,2
171	236,00	283,2	13,07	16,2
172	236,00	283,2	13,07	16,2
173	236,00	283,2	13,07	16,2
174	236,00	283,2	13,07	16,2
175	236,00	283,2	13,07	16,2
176	242,00	290,4	13,40	16,2
177	242,00	290,4	13,40	16,2
178	242,00	290,4	13,40	16,2
179	242,00	290,4	13,40	16,2
180	242,00	290,4	13,40	16,2
181	246,00	295,2	13,62	16,2

182	246,00	295,2	13,62	16,2
183	246,00	295,2	13,62	16,2
184	246,00	295,2	13,62	16,2
185	246,00	295,2	13,62	16,2
186	253,00	303,6	14,01	16,2
187	253,00	303,6	14,01	16,2
188	253,00	303,6	14,01	16,2
189	253,00	303,6	14,01	16,2
190	253,00	303,6	14,01	16,2
191	258,00	309,6	14,29	16,2
192	258,00	309,6	14,29	16,2
193	258,00	309,6	14,29	16,2
194	258,00	309,6	14,29	16,2
195	258,00	309,6	14,29	16,2
196	264,00	316,8	14,62	16,2
197	264,00	316,8	14,62	16,2
198	264,00	316,8	14,62	16,2
199	264,00	316,8	14,62	16,2
200	264,00	316,8	14,62	16,2



Arbeidsvoorwaarden

Hoofdstuk 2

2.1 BESCHUTTE WERKPLAATSEN

2.1.1 ARBEIDSDUUR

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 1996.
Geregistreerd op 17.01.1997 onder het nr 43247/CO/327.01.***

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en op de werknemers - bedienden en werklieden -die zij tewerkstellen.

Onder werknemers verstaat men zowel de mannelijke als vrouwelijke werknemers, zowel valide als minder valide werknemers.

Hoofdstuk II - Arbeidsduur

Artikel 2

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is vastgesteld op maximum 38 uren per week.

Het in de onderneming van toepassing zijnde arbeidstijdstelsel om de wekelijkse arbeidsduur van 38 uren per week te eerbiedigen wordt op ondernemingsvlak bepaald na voorafgaand overleg tussen de werkgevers en de syndicale afvaardiging, of, bij ontstentenis van een syndicale afvaardiging, met alle werknemers of de gewestelijke secretarissen van de werknemers-organisaties die in het Paritair Comité zetelen.

In de ondernemingen waar een andere arbeidstijdregeling bestaat, dient deze vastgelegd te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst op

ondernemingsvlak, onderhandeld onder dezelfde voorwaarden zoals hierboven beschreven.

Hoofdstuk III - Geldigheid

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1997 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd, mits een opzegging van drie maanden, betekend bij aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen.

2.1.2 VRIJSTELLING VAN ARBEIDSPRESTATIES MET BEHOUD VAN LOON VOOR OUDE WERKNEMERS IN DE BESCHUTTE WERKPLAATSEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2019.

Geregistreerd op 13.03.2019 onder het nr 150937/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven. Onder "werknemers" wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social profitsector van 8 juni 2018, van 2 december 2011 en van 6 juni 2005.

Hoofdstuk II - Vrijstelling van arbeidsprestaties voor werknemers vanaf 35 jaar

Artikel 2

De voltijdse werknemers in de leeftijdscategorie van 35 tot en met 44 jaar hebben recht op 5 dagen "vrijstelling van arbeidsprestaties", met behoud van het normale loon. Deze dagen worden toegekend vanaf het jaar waarin zij de leeftijd van 35 jaar bereiken. De werknemer die in het lopende jaar de leeftijd van 35 jaar bereikt of in dienst treedt, zal deze dagen "vrijstelling van arbeidsprestaties" pro rata toegekend krijgen. De maand waarin de rechthebbende werknemer 35 jaar wordt, zal in de pro rata berekening meetellen als volledige maand.

Artikel 3

Vanaf het jaar waarin zij de leeftijd van 45 jaar bereiken, hebben de voltijdse werknemers recht op 7 dagen "vrijstelling van arbeidsprestaties", met behoud van het normale loon. De werknemer die in dienst treedt, zal deze dagen "vrijstelling van arbeidsprestaties" pro rata toegekend krijgen.

Artikel 4

Bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar wordt er 2 dagen "vrijstelling van arbeidsprestaties", met behoud van het normale loon, toegevoegd, bovenop de dagen vermeld in artikel 3. De werkgevers bekomen bij het sectoraal Fonds voor bestaanszekerheid de financiering van 1 dag op basis van de gemiddelde sectorale loonkost voor doelgroepwerknemers en omkadering.

Artikel 5

Bij het bereiken van de leeftijd van 58 jaar wordt er 1 dag "vrijstelling van arbeidsprestaties", met behoud van het normale loon, toegevoegd, bovenop de dagen vermeld in artikel 4. De werkgevers bekomen bij het sectoraal Fonds voor bestaanszekerheid de financiering van deze dag op basis van de gemiddelde sectorale loonkost voor doelgroepwerknemers en omkadering.

Artikel 6

Deeltijdse werknemers hebben recht op een evenredig aandeel "vrijstelling van arbeidsprestaties" volgens hun effectieve arbeidsduur.

Artikel 7**§1**

De dagen "vrijstelling arbeidsprestaties werknemers" moeten gespreid worden opgenomen met een maximum van 2 dagen per kwartaal en vanaf 55 jaar 3 dagen per kwartaal. Om arbeidsorganisatorische redenen moet de opname van deze "vrijstelling arbeidsprestaties werknemers" steeds in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer gebeuren.

§2

- Enkel de aangevraagde en goedgekeurde opname van deze dagen "vrijstelling van arbeidsprestaties werknemers" van het lopende kwartaal, die om redenen onafhankelijk van de wil van een der partijen, niet konden worden opgenomen, zijn overdraagbaar naar het volgende kwartaal. Ten uitzonderlijke titel kan het aantal op te nemen dagen in dat geval 4 bedragen.

Artikel 8

Bij de uitdiensttreding bezorgt de werkgever een verklaring van het aantal opgenomen dagen "vrijstelling arbeidsprestaties" van het lopende jaar aan de werknemer. Indien de werknemer in een andere beschutte werkplaats in dienst treedt, zal het resterende aantal dagen, vermeld op de voornoemde verklaring, bij deze werkgever kunnen worden opgenomen.

Hoofdstuk III - Inwerkingtreding

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 februari 2012 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon voor werkgevers in beschutte werkplaatsen, registratienummer 108976jCOj327.01, en treedt in werking op 1 januari 2019 op voorwaarde dat de overheid de voorziene budgettaire middelen om uitvoering te geven aan deze collectieve arbeidsovereenkomst ter beschikking stelt. Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

2.1.3 TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING, VERMINDERING ARBEIDSPRESTATIES EN LANDINGSBANEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2019.

Geregistreerd op 24.06.2019 onder het nr 152234/CO/327.01.

Artikel 1: Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers in de beschutte werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven. Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden - en bediendepersoneel.

Artikel 2: Uitvoering CAO nr.103

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de CAO nr.103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen gesloten op 27 juni 2012 in de Nationale Arbeidsraad (NAR), zoals gewijzigd door de CAO nr.103bis van 27 april 2015 en 103ter van 20 december 2016.

Artikel 3: Tijdskrediet met motief

In toepassing van artikel 4, §4 van de CAO nr.103, wordt het bijkomend recht op gemotiveerd tijdskrediet bepaald op 51 maanden. De uitoefening van dit recht is mogelijk door vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de, een halftijdse vermindering of een volledige schorsing van prestaties.

Artikel 4: 1/5de loopbaanvermindering voor werk in ploegen of cycli

De werknemers bedoeld bij artikel 2 van de CAO nr.103, die tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen zoals voorzien in artikelen 6 en 9 van voornoemde cao, hebben recht op loopbaanvermindering. Deze collectieve arbeidsovereenkomst laat het aan de

onderneming over om de nadere regels te bepalen voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling.

Artikel 5: Organisatieregels

§1

De ondertekenende partijen komen overeen om de in artikel 16 van de CAO nr.103 voorziene organisatieregels te behouden. In alle ondernemingen zullen de uit te werken voorkeursregeling en planning, het voorwerp uitmaken van een overleg in de ondernemingsraad en/of in het comité Preventie en Bescherming en/of de syndicale afvaardiging.

§2

Er zal op het niveau van de onderneming steeds gestreefd worden naar een billijk evenwicht tussen de verschillende systemen van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking. Voor de directiefuncties en de functies van niveau 1 en 2 zoals omschreven in de cao 21 november 1997 (Waalse Gewest en Vlaamse Gemeenschap) is voor de toekenning van het recht op Tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, de toestemming van de werkgever vereist.

Artikel 6: 1/5de landingsbaan vanaf 50 jaar

In toepassing van artikel 8 §3 van CAO nr.103, hebben de werknemers genoemd in artikel 2 van CAO nr. 103 het recht om vanaf de leeftijd van 50 jaar hun voltijdse arbeidsprestaties te verminderen ten belope van één dag of 2 halve dagen per week indien ze daaraan voorafgaand een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen. Voor de directiefuncties en de functies van niveau 1,2 en 3 zoals omschreven in de cao 21 november 1997 (Waalse Gewest en Vlaamse Gemeenschap) is hierbij de toestemming van de werkgever vereist.

Artikel 7: Bedrijfstoeslag bij SWT

Voor de werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid voorzien in deze cao om in tijdskrediet of landingsbaan te gaan, en die vervolgens overgaat naar een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt de bedrijfstoeslag berekend op basis van het referteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van zijn of haar arbeidsprestaties.

Artikel 8: Overgangsbepaling

De bepalingen van de cao van 11 december 2001 (geregistreerd onder het nummer 62496) blijven van toepassing op alle eerste aanvragen en verlengingsaanvragen voor tijdskrediet, loopbaanvermindering of landingsbanen, conform artikel 22 van CAO nr.103.

Artikel 9: Geldigheidsduur en opzegmodaliteiten

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 januari 2018 betreffende de invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen in de Beschutte Werkplaatsen (registratienummer 145026/co/327.01). Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van 6 maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

CAO 11.12.2001

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2001.
Geregistreerd op 14.05.2002 onder het nr 62496/CO/327.01.***

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de Beschutte Werkplaatsen die erkend zijn door het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap, door de "Agence Wallonne pour l'intégration des personnes handicapées", door de "Commission Communautaire française" en door de "Dienststelle für Personen mit Behinderung" die ressorteren onder het paritair comité van de Beschutte Werkplaatsen en Sociale Werkplaatsen en op de door hen tewerkgestelde werknemers. Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

De ondertekenende partijen verwijzen naar de CAO nr. 77 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking gesloten op 14 februari 2001 in de Nationale Arbeidsraad (NAR), naar het advies nr. 1339 van de Nationale Arbeidsraad uitgebracht op 14 februari 2001, naar de wet betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van leven van 10 augustus 2001 (BS 15 september 2001) en naar de in dit verband nog op federaal uit te werken reglementaire omkadering.

Artikel 3

In toepassing van artikel 3 paragraaf 2 van de hoger vermelde CAO nr. 77 van de NAR komen de ondertekenende partijen overeen om de mogelijkheden inzake het opnemen van het recht op een tijdskrediet uit te breiden tot 3 jaar berekend over de gehele loopbaan. De verlenging naar 5 jaar, berekend over de gehele loopbaan, is mogelijk mits het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau.

Na het eerste jaar moet het opnemen van tijdskrediet gebeuren in volle jaren. Teneinde verdringingseffecten ten opzichte van nieuwe aanvragen te vermijden wordt het opnemen van tijdskrediet voor langer dan 1 jaar het voorwerp van overleg binnen de onderneming.

Artikel 4

Het recht op 1/5de loopbaanvermindering

Afdeling 2 van de CAO nr. 77 van 14 februari 2001 regelt de modaliteiten van het recht op 1/5de loopbaanvermindering. De vermindering bedraagt 1/5de van de voltijdse contractuele arbeidsduur, waarbij de vorm (volle of halve dagen) wordt geregeld op ondernemingsniveau. Indien er geen akkoord is op ondernemingsniveau wordt de vermindering opgenomen in volle dagen.

Voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in ploegenstelsels, en arbeidscycli of in arbeidsregelingen die gespreid zijn over meer dan 5 dagen, wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat het recht op de 1/5de loopbaan-vermindering gelijkwaardig kan worden opgenomen in de vorm van de vermindering met 1/5de van de gemiddelde arbeidsduur.

Artikel 5

- §1 De ondertekenende partijen komen overeen om de in artikel 15 van de CAO nr. 77 van de NAR voorziene organisatieregels te behouden. In alle ondernemingen zullen de uit te werken voorkeursregeling en planning, het voorwerp uitmaken van een overleg in de ondernemingsraad en/of in het comité Preventie en Bescherming en/of de syndicale afvaardiging.
- §2 Er zal op het niveau van de onderneming steeds gestreefd worden naar een billijk evenwicht tussen de verschillende systemen van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.
- §3 Voor de directiefuncties en de functies van niveau 1 en 2 zoals omschreven in de CAO 21 november 1997 (Région Wallonne en Vlaamse Gemeenschap) is voor de toekenning van het recht op Tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, de toestemming van de werkgever vereist.

- §4 Voor de beschutte werkplaatsen erkend door de COCOF, de goedkeuring van de werkgever is aanvaard voor de toestemming van tijdskrediet, inzake loopbaanvermindering en van vermindering van de prestaties tot halftijds wanneer het gaat over functies voorzien in Hoofdstuk I "directiepersoneel" en de functies voorzien in de barema's 15 en 16 in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 november 2001.
- §5 Voor de beschutte werkplaatsen erkend door de "Dienststelle für Personen mit Behinderung" is de goedkeuring vereist van de werkgever inzake tijdskrediet, vermindering van de loopbaan en vermindering van prestaties voor halftijds werk wanneer het gaat over functies vervat in de categorieën 12, 13, 14 zoals bepaald in hoofdstuk III, artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 november 2001. Wat betreft de categorie 11, zoals bepaald in hoofdstuk III, artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 november 2001 beschikt de werkgever over 6 maanden, te rekenen vanaf de aanvraag, om een positief antwoord te geven.

Artikel 6

Voor de werkgevers en werkgevers die erkend zijn door de "Agence Wallonne pour l'intégration des personnes handicapées", de "Commission Communautaire française" of de "Dienststelle für Personen mit Behinderung" worden de sociale partners uitgenodigd om op het vlak van de onderneming de manier van verdeling van het arbeidsvolume te onderzoeken in het kader van het tijdskrediet.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van 6 maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen.

2.1.4 VLAAMSE AANMOEDIGINGSPREMIE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2001.

Geregistreerd op 14.05.2002 onder het nr 62493/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de Beschutte Werkplaatsen die erkend zijn door het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

De ondertekenende partijen verklaren uitdrukkelijk dat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst in hoofde van de betrokken werknemers die gebruik maken van een of andere mogelijkheid inzake Tijdskrediet, loopbaanvermindering, vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking en thematische verloven, recht geeft op de toekenning van de Vlaamse aanmoedigingspremies en dit rekening houdende met de op Vlaams niveau voorziene voorwaarden. Het recht geldt voor de volgende aanmoedigingspremies:

- de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private Non-Profitsector:
- de aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet,
- de aanmoedigingspremie in het kader van het loopbaankrediet,
- de aanmoedigingspremie in het kader van de landingsbanen,
- de aanmoedigingspremie in het kader van het opleidingskrediet en de aanmoedigingspremie in het kader van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

Deze aanmoedigingspremies in het kader van het zorgkrediet en het loopbaankrediet gelden enkel voor het omkaderingspersoneel uit de Beschutte Werkplaatsen.

De volgende aanmoedigingspremies van het algemene stelsel van aanmoedigingspremies voor de private sectoren in Vlaanderen:

- de aanmoedigingspremie in het kader van loopbaanvermindering met 1/5^e en de aanmoedigingspremie in het kader van de landingsbanen voor deze werknemers die niet voldoen aan de voorwaarden van de aanmoedigingspremie in het kader van landingsbanen van het stelsel van aanmoedigingspremies in de Vlaamse private Non-Profit.

De volgende aanmoedigingspremie van het algemene stelsel van aanmoedigingspremies voor de private sectoren in Vlaanderen geldt voor alle werknemers in de Beschutte Werkplaatsen: de aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet.

Voor de sociale uitvoeringsmodaliteiten van de aanmoedigingspremies in het kader van de landingsbanen, het zorgkrediet en het loopbaankrediet zoals gedefinieerd in de regeling betreffende de aanmoedigingspremies voor de Vlaamse Non-Profit, wordt verwezen naar de in dit paritair comité afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten van 3 mei 2001 en 10 september 2001.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van 6 maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

2.1.5 ZORGKREDIET

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2001.
Geregistreerd op 01.10.2001 onder het nr 59101/CO/327.01.***

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen en die erkend zijn door het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap en op de werknemers die zij tewerkstellen en waarvan de functie geschreven is in hoofdstuk 3 van de CAO van 21 november 1997 betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling.

Onder werknemers verstaat men zowel de mannelijke als vrouwelijke arbeiders en bedienden.

Hoofdstuk II - Het recht op zorgkrediet

Artikel 2

Elke werknemer, waarvan de functie beschreven is in hoofdstuk 3 van de CAO van 21 november 1997 betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling, heeft recht op het nemen van zorgkrediet.

Hieronder wordt verstaan: de werknemer die zijn loopbaan geheel of gedeeltelijk onderbreekt om palliatief verlof, om verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, of om ouderschapsverlof op te nemen.

Artikel 3

De werknemer die gebruik wenst te maken van het opnemen van zorgkrediet, richt hiertoe een schriftelijke aanvraag aan de werkgever. Bij ouderschapsverlof dient de aanvraag 3 kalendermaanden vooraf te gebeuren.

Artikel 4

Voor de werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op zorgkrediet wordt het behoud van zijn/haar oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats positief onderzocht, maar kan niet automatisch gegarandeerd worden. Het functieniveau, zoals vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997 wordt gegarandeerd.

Artikel 5

De Vlaamse aanmoedigingspremies die worden uitbetaald door de Vlaamse Overheid volgens de daartoe voorziene wettelijke bepalingen in het kader van zorgkrediet, kunnen tijdens de beroepsloopbaan gedurende maximum één jaar toegekend worden.

Het opnemen van een kortere periode van zorgkrediet, of meerdere korte periodes, gebeurt volgens de reglementeringen van de toepasselijke loopbaanonderbreking.

Artikel 6

De werkgever zal de aanvraagformulieren en documenten die noodzakelijk zijn voor de premies in geval van loopbaankrediet ter beschikking stellen en ondertekenen.

Hoofdstuk III - Slotbepalingen**Artikel 7**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is toepasselijk volgens alle bepalingen en eventuele wijzigingen van het Besluit van de Vlaamse regering van 8 december

2000 betreffende de aanmoedigingspremies Social-Profit en van de reglementering inzake de onderbreking van de beroepsloopbaan zoals voorzien in de herstelwet van 22 januari 1985 en in de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2001 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van 6 maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité voor de beschutte en sociale werkplaatsen.

2.1.6 LOOPBAANKREDIET

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2001.

Geregistreerd op 01.10.2001 onder het nr 59103/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair comité voor de beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen die erkend zijn door het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap, en op de werknemers die zij tewerkstellen en waarvan de functie beschreven is in hoofdstuk 3 van de Cao van 21 november 1997 betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling.

Onder werknemers verstaat men zowel de mannelijke als vrouwelijke arbeiders en bedienden.

Hoofdstuk II - Loopbaankrediet

Artikel 2

Deze CAO wordt afgesloten met de bedoeling de werknemers, die gevat worden door de CAO van 21 november 1997 betreffende de functieclassificatie en die genieten van de beroepsloopbaanonderbreking, toe te laten tot het loopbaankrediet voorzien in het VIA-akkoord d.d. 29/03/2000.

Artikel 3

§1 Overeenkomstig de modaliteiten en voorwaarden opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 1990 inzake beroepsloopbaanonderbreking, kan de werknemer aanvullend een loopbaankrediet aanvragen.

§2 Voor volgende functies blijft evenwel de toestemming van de werkgever vereist de directiefuncties en de functies van niveau 01, 02 en 03 zoals bepaald in de CAO van 21 november 1997 betreffende functieclassificatie.

Artikel 4

- §1 De werknemer die gebruik wenst te maken van het opnemen van loopbaankrediet, richt hiertoe een schriftelijke aanvraag aan de werkgever, ten minste 3 kalendermaanden voor de ingangsdatum van het loopbaankrediet.
- §2 In onderling akkoord kunnen de werknemer en de werkgever deze reeds vroeger dan drie maanden na de schriftelijke aanvraag laten starten.

Artikel 5

Voor de werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op loopbaankrediet wordt het behoud van zijn/haar oorspronkelijke functie en tewerk-stellingsplaats positief onderzocht, maar kan niet automatisch gegarandeerd worden. Het functieniveau, zoals vastgelegd in de collectieve arbeids-overeenkomst van 21 november 1997 wordt wel gegarandeerd.

Artikel 6

De Vlaamse aanmoedigingspremies in het kader van het loopbaankrediet, kunnen tijdens de beroepsloopbaan gedurende maximum één jaar toegekend worden, onder volgende modaliteiten:

- 3 maanden per 5 jaar beroepsactiviteit in de sectoren die gevat zijn door het VIA. Na 20 jaar bereikt men het maximum van 1 jaar loopbaankrediet.

Onder beroepsactiviteit wordt verstaan: alle tewerkstellingsperiodes, al dan niet opeenvolgend, verricht in voornoemde sectoren.

Artikel 7

De werkgever zal de aanvraagformulieren en documenten die noodzakelijk zijn voor de premies in geval van loopbaankrediet ter beschikking stellen en ondertekenen.

Hoofdstuk III - Slotbepalingen**Artikel 8**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is toepasselijk volgens alle bepalingen en eventuele wijzigingen van het Besluit van de Vlaamse regering van 8 december 2000 betreffende de aanmoedigingspremies Social-Profit en van de reglementering inzake de onderbreking van de beroepsloopbaan zoals voorzien in de herstelwet van 22 januari 1985 en in de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2001 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan opgezegd worden door één van de ondertekenende partijen bij aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen met in acht name van een opzeggingstermijn van drie maanden.

2.1.7 VERLAGING VAN DE WERKDRUK

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 1998.
Geregistreerd op 26.01.1999 onder het nr 49870/CO/327.01.*

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied en omschrijving van de begrippen

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de beschutte werkplaatsen die erkend zijn door het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap, en op de werknemers die zij tewerkstellen.

Onder werknemers verstaat men zowel de mannelijke als vrouwelijke werknemers.

Artikel 2

Onder "partijen" verstaat men de patronale en syndicale organisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend.

Hoofdstuk II - Juridisch kader

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is de uitvoering van het protocol van overeenkomst dat werd afgesloten op 25 juni 1998 en vindt zijn oorsprong in het Vlaams Intersyndicaal akkoord voor de Social Profitsector. Het wordt afgesloten volgens de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Artikel 4 - Doelstellingen van het Vlaams Intersectoraal akkoord.

Het intersectoraal akkoord voorziet volgende beleidsdoelstellingen :

- de verhoogde inzet van middelen vanwege de Vlaamse Gemeenschap is er voornamelijk op gericht bijkomende tewerkstelling te creëren;
- door een selectieve benadering kan de werkdruk geheel of gedeeltelijk worden weggewerkt;
- gelet op de maatschappelijke en socio-demografische evoluties is er een noodzaak aan toename van de tewerkstelling in de sector;
- het oplossen van anomalieën uit het verleden.

Voor dit akkoord voorziet de Vlaamse Gemeenschap een extra dotatie van 50 miljoen.

Hoofdstuk III - Oprichting van een dienst sociaal beleid (DSB)**Artikel 5**

De ondertekenende partijen zijn akkoord om een bijzondere inspanning te leveren, dankzij de bijkomende financiële middelen van de Vlaamse Gemeenschap, om de werkdruk te verlagen in de beschutte werkplaatsen, en dit door bijkomende tewerkstelling, gegenereerd door de oprichting van een dienst sociaal beleid.

Hoofdstuk IV - Opdrachten van de dienst**Artikel 6 - De dienst heeft als opdracht:**

De sociale begeleiding van de werknemer met een handicap zowel voor aangelegenheden die rechtstreeks verbonden zijn aan de tewerkstelling als voor externe aangelegenheden. De Dienst Sociaal Beleid kan hierbij een doorverwijzende rol spelen.

Organisatie van opleiding en vorming, zowel intern als extern.

De vorming en begeleiding van het omkaderingspersoneel in functie van “werken met personen met een handicap”. De dienst heeft eveneens als opdracht de arbeidsomstandigheden te verbeteren en als bijzondere opdracht

de arbeidspost aan te passen aan de personen met een handicap met als doel de werkdruk te verlagen. Met aanpassing van de arbeidspost wordt niet onmiddellijk bedoeld de materiële aanpassing, maar wel het beter inzetbaar zijn van de werknemers aan de arbeidssituatie.

Artikel 7

De partijen komen overeen om inzake opleiding en vorming, zoals vermeld in artikel 6 te zoeken naar de nodige financiële middelen, zoals die onder meer voorzien zijn in het Europees Sociaal Fonds, en via andere departementen van de Vlaamse Gemeenschap.

Hoofdstuk V - Vereisten inzake de personeelsbezetting

Artikel 8

De verantwoordelijken voor de dienst moeten minstens een A1-opleiding hebben. Hiermee bedoelen de partijen een opleiding in de richting van paramedisch of sociaal of pedagogisch of psychologisch niveau. Ook een technische richting kan aangewezen zijn, mits de opdracht van de dienst vervuld wordt zoals voorzien in het artikel 6 (Hoger Onderwijs Buiten Universiteit - HOBU).

Tevens moeten zij voldoende bekwaamheden en ervaring bezitten voor de begeleiding van alle werknemers.

Hun statuut moet voldoende waarborgen bieden op werkzekerheid, zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 9

Voor deze verantwoordelijken is er een onverenigbaarheid met het continu uitvoeren van personeelsadministratieve taken. Zij moeten hun functie in alle onafhankelijkheid kunnen uitvoeren.

Hoofdstuk VI - Organisatie van de dienst

Artikel 10

Binnen elke beschutte werkplaats wordt een Dienst Sociaal Beleid opgestart. De extra kost voor de oprichting van deze dienst binnen elke beschutte werkplaats moet minimaal zijn.

Concreet betekent dit dat er minimum één voltijds personeelslid per beschutte werkplaats betoelaagd wordt aan 100 %, gebaseerd op de huidige subsidietitel zoals voorzien in artikel 6 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 1996 houdende subsidieregeling van het loon en de sociale lasten van de werknemers in de beschutte werkplaatsen die erkend zijn door het Vlaams fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap.

Indien de Dienst Sociaal Beleid voorheen niet bestond is er een nieuwe aanwerving onder de voorwaarden bepaald onder artikel 8.

Indien de dienst reeds bestond en werkzaam was volgens de opdrachten van deze overeenkomst kan de werkplaats genieten van de bijkomende subsidiëring van de Vlaamse Gemeenschap.

Indien iemand met het vereiste kwalificatieniveau, zoals voorzien in artikel 8, reeds personeelslid was, kan hij of zij doorschuiven naar de nieuwe gecreëerde functie op voorwaarde dat zijn/haar uren van prestatie in zijn vroegere functie gecompenseerd worden door een nieuwe werknemer.

Hoofdstuk VII - Opvolging, controle en rapportering

Artikel 11

Ter voorbereiding van de installatie van een dienst sociaal beleid dient een bespreking te gebeuren in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis in het comité voor preventie en bescherming op het werk, of met de vakbondsafvaardiging.

De verantwoordelijke van de dienst sociaal beleid moet jaarlijks, en uiterlijk voor 30 november een actieplan opstellen samen met de voornoemde

overlegorganen. Over de uitvoering hiervan moet jaarlijks, en in bijzondere omstandigheden aan deze een schriftelijk verslag worden uitgebracht en besproken.

Hoofdstuk VIII - Kost-en resultaatsverbintenis

Artikel 12

Gelet op de bestaande regelgeving vanuit het Vlaams fonds voor de Sociale Integratie van personen met een Handicap, en rekening houdend met de huidige normen kunnen vandaag 29 van de 68 Vlaamse beschutte werkplaatsen geen betoelaging bekomen voor de sociale omkadering. Partijen komen overeen om de huidige norm van 1 personeelslid per volle groep van 100 gehandicapte werknemers recht hebben op minstens één voltijds personeelslid.

Dit brengt een stijging mee van het aantal betoelaagde personeelsleden in de sociale omkadering van \pm 90 FTE naar 127 FTE (Full Time Equivalenten). De bijkomende middelen die hiervoor door het Vlaams Fonds ter beschikking gesteld worden bedragen 50.000.000 BEF.

Dit betekent dat er een garantie ontstaat om in iedere beschutte werkplaats een sociale omkadering te realiseren, waarvan de eerste werknemer aan 100 % betoelaagd wordt, conform de bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering zoals vermeld onder artikel 10 van deze overeenkomst.

Hoofdstuk IX - Slotbepalingen en geldigheidsduur

Artikel 13

De uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgestuurd worden, in functie van het eventueel niet uitputten van het budget.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 1998 en is gesloten voor onbepaalde duur. Hij kan opgezegd worden door elk van de

ondertekenende partijen mits een opzegging van drie maanden, betekend bij aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Beschutte Werkplaatsen.

2.1.8 VORMING OP HET NIVEAU VAN DE ONDERNEMINGEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 maart 2004.

Geregistreerd op 07.05.2004 onder het nr 71074/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte werkplaatsen, die ressorteren onder het Paritair comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen en die erkend zijn door het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap.

Onder "werknemers" wordt verstaan het mannelijke en vrouwelijke arbeiders- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

Onder "vorming" wordt verstaan: alle vormen van permanent formeel en informeel leren die kaderen in het vormings-, trainings- en opleidingsbeleid van de onderneming.

Artikel 3

De middelen, beschikbaar binnen VIVO in het kader van de opleidings-cheques, worden enkel besteed aan een vormings-, trainings- en opleidingsaanbod, dat paritair wordt overeengekomen, voor alle werkgevers en alle werknemers zoals bedoeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

Het "Sectoraal vormingsfonds voor de beschutte werkplaatsen in Vlaanderen" dat paritair beheerd wordt zal afhankelijk van de behoefte van het werkveld bepalen voor welk vormings- trainings- en opleidingsaanbod, dat paritair wordt overeengekomen, middelen worden vrijgemaakt.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2004 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzegtermijn van 6 maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

2.2 SOCIALE WERKPLAATSEN

2.2.1 ARBEIDSDUUR

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2001.
Geregistreerd op 12.02.2001 onder het nr 56445/CO/327.01.***

Artikel 1: Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de sociale werkplaatsen en op de werknemers van de sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen (327). Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2: Maatregel

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt vastgesteld op 38 uur met behoud van loon. De gemiddelde dagelijkse arbeidsduur bedraagt 7 uur 36 minuten.

Artikel 3: Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1/1/2001 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

2.2.2 EXTRA VERLOFDAGEN VOOR WERKNEMERS 35 TOT 44 JAAR

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 2002.
Geregistreerd op 14.05.2002 onder het nr 62484/CO/327.01.***

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de Sociale Werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen. Onder “werknemers” wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van het “Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social Profitsector 2000-2005”.

Hoofdstuk II - Extra verlof

Artikel 2

De werknemers in de leeftijdscategorie van 35 tot en met 44 jaar hebben recht op vijf extra verlofdagen per jaar. De extra verlofdagen worden toegekend vanaf het jaar waarin de betrokken werknemer de leeftijd van 35 jaar bereikt. Bij een onvolledig referentiejaar, zijnde het vorige kalenderjaar, wordt het aantal dagen evenredig verminderd.

Voor de bepaling van gelijkgestelde periodes wordt gewerkt volgens de wetgeving inzake jaarlijkse vakantie. De berekening van het aantal dagen gebeurt dus analoog aan het stelsel van jaarlijkse vakantie. Deeltijdse werknemers hebben recht op een evenredig aantal extra verlofdagen in verhouding tot hun contractuele arbeidsduur.

Artikel 3

De extra verlofdagen betreffen afwezigheden waarvoor de werknemer recht heeft op zijn normale loon.

Artikel 4

Voor de extra verlofdagen, vastgelegd in artikel 2, geldt een degressieve cumulatie met bestaande extra verlofdagen, volgens de tabel in bijlage.

Onder “bestaande extra verlofdagen” wordt verstaan: betaalde vakantiedagen bovenop de vier wettelijke vakantieweken, betaalde feestdagen buiten de tien wettelijke feestdagen, anciënniteitverlofdagen, en compensatie-dagen ingevolge een collectieve arbeidsduurverkorting, van toepassing bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onder de grens van 38 uur per week.

Voor de bepaling van deze reeds bestaande extra verlofdagen geldt de toestand in elke Sociale Werkplaats op 31 december 2001 zoals mogelijk geobjectiveerd in bijvoorbeeld het arbeidsreglement, collectieve arbeidsovereenkomsten of enig andere paritaire collectieve overeenkomst.

Indien een werknemer, op voltijdse basis, recht heeft op minder dan tien bestaande extra verlofdagen, is het nieuwe aantal extra verlofdagen gelijk aan de som van de bestaande extra verlofdagen, gedeeld door twee, en de vijf extra verlofdagen.

Indien een werknemer, op voltijdse basis, al recht heeft op tien of meer bestaande extra verlofdagen, blijft dit recht ongewijzigd.

Artikel 5

De overblijvende extra verlofdagen bij uitdiensttreding of volledige tijdscrediet of thematisch verlof worden betaald volgens het normale loon.

-

De werkgever bij wie de werknemer uit dienst gaat, levert de werknemer een apart attest af met vermelding van het aantal extra verlofdagen dat nog niet werd opgenomen.

-

Bij overschakeling, door een individuele werknemer, naar een lagere arbeidsduur (eventueel via tijdskrediet, loopbaanvermindering of thematisch verlof) bij eenzelfde werkgever wordt het deel van de extra verlofdagen dat als gevolg daarvan niet meer zal kunnen worden opgenomen uitbetaald.

De nieuwe werkgever die onder de toepassing valt van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kent overeenkomstig artikel 2 de overgedragen extra verlofdagen toe, zonder dat daardoor evenwel het totale recht voor dat jaar, bepaald op basis van artikel 2 kan worden overschreden.

De werknemer heeft bij het opnemen van de overgedragen extra verlofdagen geen recht op loon.

Artikel 6

De middelen van het “Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social Profitsector 2000-2005” bedoeld voor deze maatregel worden aangewend om compenserende tewerkstelling te realiseren.

De modaliteiten hiervan worden op een later tijdstip, binnen het decretaal kader hieromtrent, in een paritair overleg geconcretiseerd.

Artikel 7

Voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomst er niet van afwijkt, gelden de bepalingen van de wetgeving inzake jaarlijkse vakantie van werknemers.

Hoofdstuk III - Slotbepalingen

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

2.2.3 VRIJSTELLING VAN ARBEIDSPRESTATIES MET BEHOUD VAN LOON VOOR OUDE WERKNEMERS

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2019.
Geregistreerd op 13.03.20109 onder het nr 150930/CO/327.01.*

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van het Vlaams intersectoraal akkoord voor de social profitsector van 8 juni 2018 en van 29 maart 2000.

Hoofdstuk II - Vrijstelling van arbeidsprestaties voor oudere werknemers

Artikel 2

Vanaf de maand waarin zij de leeftijd van 45 jaar bereiken, hebben de voltijdse werknemers recht op een vrijstelling van arbeidsprestaties onder de vorm van 7 compensatiedagen, met behoud van loon. De compensatiedagen worden toegekend vanaf het jaar waarin de betrokken werknemer de leeftijd van 45 jaar bereikt.

Artikel 3

- §1 Vanaf de maand waarin zij de leeftijd van 55 jaar bereiken, hebben de voltijdse werknemers recht op een vrijstelling van arbeidsprestaties onder de vorm van 9 compensatiedagen, met behoud van loon. De compensatiedagen worden toegekend vanaf het jaar waarin de betrokken werknemer de leeftijd van 55 jaar bereikt.
- §2 De werkgevers bekomen bij het sectoraal Fonds voor Bestaanszekerheid de financiering van 1 dag op basis van de gemiddelde loonkost voor doelgroepwerknemer en omkadering.

Artikel 4

- §1 Vanaf de maand waarin zij de leeftijd van 58 jaar bereiken, hebben de voltijdse werknemers recht op een vrijstelling van arbeidsprestaties onder de vorm van 10 compensatiedagen, met behoud van loon. De compensatiedagen worden toegekend vanaf het jaar waarin de betrokken werknemer de leeftijd van 58 jaar bereikt.
- §2 De werkgevers bekomen bij het sectoraal Fonds voor Bestaanszekerheid de financiering van 2 dagen op basis van de gemiddelde loonkost voor doelgroepwerknemer en omkadering.

Artikel 5

De conventionele arbeidsduur in de sociale werkplaatsen blijft behouden op 38 uur gemiddeld per week.

Artikel 6

De vrijstelling van arbeidsprestaties betreffen afwezigheden waarvoor de werknemer recht heeft op zijn normale loon. Deeltijdse werknemers hebben recht op een evenredig aantal compensatiedagen volgens hun contractuele arbeidsduur.

Artikel 7

Voor de compensatiedagen, vastgelegd in artikelen 2 t.e.m. 4, geldt een degressieve cumulatie met bestaande extra verlofdagen, volgens de tabel als bijlage, met uitzondering van de dagen vermeld in artikel 3 §2 en artikel 4 §2.

Onder "bestaande extra verlofdagen" wordt verstaan: betaalde vakantiedagen bovenop de vier wettelijke vakantieweken, betaalde feestdagen buiten de tien wettelijke feestdagen, anciënniteitsverlofdagen, en compensatiedagen ingevolge een collectieve arbeidsduurverkorting, van toepassing bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onder de grens van 38 uur per week. Voor de bepaling van deze reeds bestaande extra verlofdagen geldt de toestand in elke sociale werkplaats op 31 december 2001 zoals mogelijk geobjectiveerd in bijvoorbeeld het arbeidsreglement, collectieve arbeidsovereenkomsten of enig andere paritaire collectieve overeenkomst.

Artikel 8

De overblijvende compensatiedagen bij uitdiensttreding of volledige loopbaanonderbreking worden betaald volgens het normale loon. De werkgever bij wie de werknemer uit dienst gaat, levert de werknemer een apart attest af met vermelding van het aantal compensatiedagen dat nog niet werd opgenomen. De nieuwe werkgever die onder de toepassing valt van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kent overeenkomstig deze collectieve arbeidsovereenkomst de overgedragen compensatiedagen toe, zonder dat daardoor evenwel het totale recht voor dat jaar, bepaald op basis van artikel 2 en 3 kan worden overschreden. De werknemer heeft bij het opnemen van de overgedragen compensatiedagen geen recht op loon.

Artikel 9

De middelen van het "Vlaams intersectoraal akkoord voor de social profitsector 2000-2005" bedoeld voor deze maatregel worden aangewend om compenserende tewerkstelling te realiseren. De modaliteiten hiervan worden op een later tijdstip, binnen het decretaal kader hieromtrent, in een paritair overleg geconcretiseerd.

Hoofdstuk III - Inwerkingtreding

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 2002 betreffende de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon voor oudere werknemers in de sociale werkplaatsen, registratienummer 62485jCOj327 M, en treedt in werking op 1 januari 2019. Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzegtermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 22/01/2019 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon voor oudere werknemers in de sociale werkplaatsen.

Tabel compensatiedagen vanaf 45 jaar

Bestaande extra verlofdagen (1)	Compensatiedagen vanaf 45 jaar	Totaal compensatiedagen vanaf 45 jaar (2)
0	+7	7
1	+6,5	7,5
2	+6	8
3	+5,5	8,5
4	+5	9
5	+4,5	9,5
6	+4	10
7	+3,5	10,5
8	+3	11
9	+2,5	11,5
≥10	Enzovoort	Enzovoort

Tabel compensatiedagen vanaf 55 jaar

Bestaande extra verlofdagen (1)	Compensatiedagen vanaf 55 jaar	Totaal compensatiedagen vanaf 55 jaar (2)
0	+9	9
1	+8,5	9,5
2	+8	10
3	+7,5	10,5
4	+7	11
5	+6,5	11,5
6	+6	12
7	+5,5	12,5
8	+5	13
9	+4,5	13,5
≥10	Enzovoort	Enzovoort

Tabel compensatiedagen vanaf 58 jaar

Bestaande extra verlofdagen (1)	Compensatiedagen vanaf 58 jaar	Totaal compensatiedagen vanaf 58 jaar (2)
0	+10	10
1	+9,5	10,5
2	+9	11
3	+8,5	11,5
4	+8	12
5	+7,5	12,5
6	+7	13
7	+6,5	13,5
8	+6	14
9	+5,5	14,5
≥10	Enzovoort	Enzovoort

(1) op voltijdse basis gerekend, het aantal extra verlofdagen volgens bestaande rechten, waaronder verstaan:

1. betaalde vakantiedagen bovenop de vier wettelijke weken;
2. extra feestdagen buiten de tien wettelijke dagen;
3. anciënniteitsverlofdagen;
4. compensatiedagen voor een arbeidsduurverkortung onder de 38 uur per week.

(2) met inbegrip dus van de bestaande extra verlofdagen.

2.2.4 TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING, VERMINDERING ARBEIDSPRESTATIES EN LANDINGSBANEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2019 tot verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar .

Geregistreerd op 24.06.2019 onder het nr 152233/CO/327.01.

Artikel 1: Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers in de sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden - en bediendepersoneel.

Artikel 2: Uitvoering CAO nr.103

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de CAO nr.103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen gesloten op 27 juni 2012 in de Nationale Arbeidsraad (NAR), zoals gewijzigd door de CAO nr.103bis van 27 april 2015 en 103ter van 20 december 2016.

Artikel 3: Tijdskrediet met motief

In toepassing van artikel 4, §4 van de CAO nr.103, wordt het bijkomend recht op tijdskrediet met motief bepaald op maximaal 51 maanden. De uitoefening van dit recht is mogelijk door vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5, een halftijdse vermindering of een volledige schorsing van prestaties.

Artikel 4: 1/5 loopbaanvermindering voor werk in ploegen of cycli

De werknemers bedoeld bij artikel 2 van de CAO nr.103, die tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen zoals voorzien in artikel 6 en 9 van voormelde cao, hebben recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst laat het aan de onderneming over om de nadere regels te bepalen voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling.

Artikel 5: Organisatieregels

De ondertekenende partijen komen overeen om voor alle ondernemingen de in dit artikel uitgewerkte toepassingsregels te hanteren overeenkomstig de regeling voorzien in artikel 16 van de CAO nr.103. Wanneer in de onderneming of een dienst gelijktijdig het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 4 en 8 van de CAO 103, uitoefenen of zullen uitoefenen of de artikelen 3, 6 en 9 van CAO nr.77bis, meer bedraagt dan 5% wordt voor de afwezigheden boven de 5% drempel een voorkeur- en planningsmechanisme toegepast teneinde de continuïteit van de arbeidsorganisatie te waarborgen. Bij de toepassing van deze algemene regeling gelden volgende principes:

1. Het totale aantal werknemers dat voor de berekening van de drempel in aanmerking wordt genomen, is het aantal werknemers dat met een arbeidsovereenkomst in de onderneming of in de dienst tewerkgesteld is op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend.
2. Bij de berekening van de 5% drempel van gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt in voltijdse equivalenten gerekend.
3. Voor de berekening van de 5% drempel wordt geen rekening gehouden met de werknemers die gebruik maken van de thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorgen en verlof voor verzorging van zwaar zieken). De werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 4 en 8 van de CAO nr.103 of ingevolge de

artikelen 6 en 9 van de CAO nr.77bis worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de 5% drempel.

4. De werknemers van 50 tot en met 54 jaar die een 1/5 loopbaanvermindering uitoefenen en de werknemers van 50 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 8 of als bedoeld in artikel 9 van de CAO nr.77bis, worden gedurende vijf jaar in aanmerking genomen voor de berekening van de drempel.
5. De drempel wordt verhoogd met één eenheid per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar in de onderneming.
6. Op het niveau van de ondernemingen kan na overleg en akkoord van de Ondernemingsraad of de Vakbondsafvaardiging een eigen voorkeur- en planningsmechanisme uitgewerkt worden. Bij afwezigheid van een eigen mechanisme geldt het mechanisme zoals uitgewerkt in artikel 18 van CAO nr.103.

Artikel 6: 1/5 landingsbaan vanaf 50 jaar

In toepassing van artikel 8§3 van CAO nr.103 en op voorwaarde dat ze geen omkadering uitmaken zoals gedefinieerd in de cao dd. 26 februari 2002 houdende de loonharmonisatie van omkadering in de sociale werkplaatsen hebben de werknemers genoemd in artikel 2 van CAO nr.103 het recht om vanaf de leeftijd van 50 jaar hun voltijdse arbeidsprestaties te verminderen ten belope van één dag of 2 halve dagen per week indien ze daaraan voorafgaand een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen.

Artikel 7: Bedrijfstoeslag bij SWT

Voor de werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid voorzien in deze cao om in tijdskrediet of landingsbaan te gaan, en die vervolgens overgaat naar een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt de bedrijfstoeslag berekend op basis van het referteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van zijn of haar arbeidsprestaties.

Artikel 8: Overgangsbepaling

De bepalingen van de cao van 11 december 2001 (geregistreerd onder het nummer 62.492) blijven van toepassing op alle eerste aanvragen en verlengingsaanvragen voor tijdskrediet, loopbaanvermindering of landingsbanen conform artikel 22 van CAO nr.103.

Artikel 9: Geldigheidsduur en opzegmodaliteiten

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 januari 2018 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen in de Sociale Werkplaatsen (registratienummer 145027/co/327.01). Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van 6 maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

2.2.5 AANMOEDIGINGSPREMIE

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2001.
Geregistreerd op 14.5.2002 onder het nr 62494/CO/327.01.***

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de Sociale Werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werk-plaatsen.

Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

De ondertekenende partijen verklaren uitdrukkelijk dat deze collectieve arbeidsovereenkomst in hoofde van de betrokken werknemers die gebruik maken van een of andere mogelijkheid inzake tijdskrediet, loopbaanvermindering, vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking en thematische verloven, recht geeft op de toekenning van de Vlaamse aanmoedigingspremies en dit rekening houdende met de op Vlaams niveau voorziene voorwaarden. Het recht geldt voor de volgende aanmoedigingspremies:

- de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private non-profitsector:
- de aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet,
- de aanmoedigingspremie in het kader van het loopbaankrediet,
- de aanmoedigingspremie in het kader van de landingsbanen,
- de aanmoedigingspremie in het kader van het opleidingskrediet
- en de aanmoedigingspremie in het kader van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

Deze aanmoedigingspremies in het kader van het zorgkrediet en het loopbaankrediet gelden enkel voor het omkaderingspersoneel uit de sociale werkplaatsen.

De volgende aanmoedigingspremies van het algemene stelsel van aanmoedigingspremies voor de private sectoren in Vlaanderen: de aanmoedigingspremie in het kader van loopbaanvermindering met 1/5e en de aanmoedigingspremie in het kader van de landingsbanen voor deze werk-nemers die niet voldoen aan de voorwaarden van de aanmoedigingspremie in het kader van landingsbanen van het stelsel van aanmoedigingspremies in de Vlaamse private non-profit.

De volgende aanmoedigingspremie van het algemene stelsel van aanmoedigingspremies voor de private sectoren in Vlaanderen geldt voor alle werknemers in de sociale werkplaatsen: de aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet.

Voor de sectorale uitvoeringsmodaliteiten van de aanmoedigingspremies in het kader van de landingsbanen wordt verwezen naar de in dit Paritair Comité afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten van 30 januari 2001 (deze cao werd vervangen door de cao van 29.10.2013 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen in de sociale werkplaatsen).

Voor de sectorale uitvoeringsmodaliteiten van de aanmoedigingspremies in het kader van het zorgkrediet en het loopbaankrediet zoals gedefinieerd in de regeling betreffende de aanmoedigingspremies voor de Vlaamse Non-Profit, wordt verwezen naar de in dit paritair comité afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten van 10 september 2001.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van 6 maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen.

2.2.6 ZORGKREDIET - LOOPBAANKREDIET

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2001.
Geregistreerd op 1.10.2001 onder het nr 59105/CO/327.01.*

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de sociale werkplaatsen en op de werknemers van deze sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen. Onder “werknemers” wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendenpersoneel.

Hoofdstuk II - Het recht op zorgkrediet

Artikel 2

Elke werknemer in een omkaderingsfunctie heeft recht op het nemen van zorgkrediet. Hieronder wordt verstaan: de werknemer die zijn loopbaan geheel of gedeeltelijk onderbreekt om palliatief verlof, om verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of om ouderschapsverlof op te nemen in het kader van de reglementering inzake de onderbreking van de beroepsloopbaan zoals voorzien in de herstelwet van 22 januari 1985 (Belgisch Staatsblad van 24 januari 1985) en in de uitvoeringsbesluiten ervan.

Artikel 3

De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op zorgkrediet behoudt zijn/haar oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats.

Artikel 4

De Vlaamse aanmoedigingspremies in het kader van het zorgkrediet kunnen tijdens de beroepsloopbaan gedurende maximum één jaar worden toegekend.

Artikel 5

De werkgever zal de aanvraagformulieren en documenten die noodzakelijk zijn voor de premies in geval van zorgkrediet ter beschikking stellen en ondertekenen.

HOOFDSTUK III - Het recht op loopbaankrediet**Artikel 6**

Elke werknemer in een omkaderingsfunctie heeft het recht op de onderbreking van de beroepsloopbaan in het kader van de reglementering inzake de onderbreking van de beroepsloopbaan zoals voorzien in de herstellwet van 22 januari 1985 en in de uitvoeringsbesluiten ervan ten belope van minimum de periode bedoeld in artikel 8.

Artikel 7

De werknemer die gebruik maakt van het recht op loopbaankrediet behoudt zijn/haar oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats.

Artikel 8

De Vlaamse aanmoedigingspremies in het kader van het loopbaankrediet, kunnen tijdens de beroepsloopbaan gedurende maximum één jaar toegekend worden, onder volgende modaliteiten:

- hetzij voor drie maanden per periode van vijf jaar beroepsactiviteit in de betrokken sector en met een maximum van één jaar na twintig jaar beroepsactiviteit;
- hetzij voor twaalf maanden na twintig jaar beroepsactiviteit in de sector.

Onder “sectoren” wordt verstaan: de sectoren zoals vernoemd in het besluit van de Vlaamse Regering tot instelling van de aanmoedigingspremies bij loopbaanonderbreking in geval van zorgkrediet, loopbaankrediet en landingsbanen in de social profit sector.

Artikel 9

De werkgever zal de aanvraagformulieren en documenten die noodzakelijk zijn voor de premies in geval van loopbaankrediet ter beschikking stellen en ondertekenen.

Hoofdstuk IV - Slotbepalingen

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing volgens alle bepalingen en eventuele wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering tot instelling van de aanmoedigingspremies bij loopbaanonderbreking in geval van zorgkrediet, loopbaankrediet en landingsbanen in de social profit sector en van de reglementering inzake de beroepsloopbaan zoals voorzien in de herstelwet van 22 januari 1985 en in de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2001 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

2.2.7 VORMING OP HET NIVEAU VAN DE ONDERNEMINGEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 maart 2004.

Geregistreerd op 07.05.2004 onder het nr 71066/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werk-plaatsen en die erkend zijn door de Vlaamse Gemeenschap. Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Onder "vorming" wordt verstaan: alle vormen van permanent formeel en informeel leren die kaderen in het vormings-, trainings- en opleidingsbeleid van de onderneming.

Artikel 3

De middelen, beschikbaar binnen het VIVO in het kader van de opleidingscheques, worden enkel besteed aan een gemeenschappelijk vormings-, trainings- en opleidingsaanbod voor alle werkgevers en alle werknemers zoals bedoeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

Het "Fonds voor Bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen" dat paritair beheerd wordt zal afhankelijk van de behoefte van het werkveld bepalen voor welk gemeenschappelijk vormings-, trainings- en opleidingsaanbod middelen worden vrijgemaakt.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2004 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd, mits een opzegtermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

2.2.8 VASTSTELLEN VAN RISICOGROEPEN

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 september 2014.
Geregistreerd op 28.10.2014 onder het nr 123965/CO/327.01.***

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap. Met de "werknemers" wordt bedoeld: zowel arbeiders- als bediendepersoneel.

Artikel 2

In uitvoering van artikelen 188 tot 191 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (BS 28/12/2006) tot bepaling van de risicogroepen, wordt onder "risicogroepen" verstaan: de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen.

Artikel 3

In toepassing van het Koninklijk Besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (1), wordt onder risicogroepen met betrekking tot het voorbehouden van 0,025 % van de loonmassa verstaan, de risicogroepen bepaald in artikel 2 van hogervermeld Koninklijk Besluit.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2014 en is van onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elke partij mits een opzeggingstermijn van 3 maanden betekend door middel van een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap.

2.2.9 WIJZIGING VAN DE CAO VAN 9 SEPTEMBER 2014 BETREFFENDE DE VASTSTELLING VAN DE RISICOGROEPEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2023 betreffende de wijziging van de CAO van 9 september 2014 betreffende de vaststelling van de risicogroepen, geregistreerd onder het nummer 123965/co/327.01

Geregistreerd onder het nr 123965/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte en sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Artikel 2

In de CAO van 9 september 2014 betreffende de vaststelling van de risicogroepen, geregistreerd onder het nummer 123965/co/327.01, algemeen verbindend verklaard op 28 april 2015, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 24 juni 2015 wordt artikel 1 gewijzigd als volgt:

“Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de sociale werkplaatsen en van de maatwerkbedrijven erkend sedert 2 januari 2019 die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Met de "werknemers" wordt bedoeld : zowel arbeiders- als bediendepersoneel.”

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023

Ze wijzigt de CAO van 9 september 2014 betreffende de vaststelling van de risicogroepen, geregistreerd onder het nummer 123965/co/327.01, algemeen verbindend verklaard op 28 april 2015, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 24 juni 2015.

Ze is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

2.3 BESCHUTTE-EN SOCIALE WERKPLAATSEN (MAATWERKBEDRIJVEN)

2.3.1 JAARLIJKSE VAKANTIE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2021.

Geregistreerd op 17.07.2021 onder het nr 165990/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder "werknemers" wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social/non-profitsectoren ('VIA6') van 30/3/2021, LUIKII, DEEL1.9"Jaarlijks recht op drie weken aaneensluitend vakantie".

Artikel 3

Zonder afbreuk te doen aan de algemene reglementering inzake de jaarlijkse vakantie, heeft elke werknemer die hiervoor een aanvraag doet recht op de toekenning van een aaneensluitende vakantieperiode van minstens drie opeenvolgende weken tijdens het kalenderjaar, inclusief 3 weekends verbonden aan deze periode. Deze toekenning kan uitzonderlijk beperkt worden wegens

organisatorische noodwendigheden. Onder organisatorische noodwendigheden wordt verstaan het verzekeren van de onontbeerlijke personeelsomkadering voor het functioneren van de dienst, nadat alle beschikbare ondersteunings- of vervangingsmogelijkheden binnen het huidig organisatorisch kader zijn ingezet tijdens de betrokken vakantieperiode. Deze elementen maken deel uit van de interne sociaaloverlegorganen.

Artikel 4

Omwille van de continuïteit van de dienstverlening dient de verlofplanning tijdig te worden opgemaakt. Hiertoe worden in de geëigende overlegorganen (Ondernemingsraad, Comité voor preventie en bescherming op het werk en Syndicale Afvaardiging samen met de werkgever) of bij ontstentenis het arbeidsreglement, afspraken gemaakt.

Artikel 5

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst kan in de instellingen en diensten onder geen enkel beding afbreuk doen aan meer voordelige lokale regelingen of praktijken inzake vakantieregelingen, daar waar deze bestaan voor het geheel of voor een gedeelte van de werknemers. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de mogelijkheid dat meer voordelige regelingen of praktijken inzake vakantieregelingen in de instellingen of diensten kunnen worden overeengekomen.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft vanaf de datum van haar inwerkingtreding de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2019 inzake de regeling jaarlijkse vakantie, geregistreerd op 6 februari 2020 onder het registratienummer 156949 en algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 22 juni 2020 - B.S. van 29 juli 2020, op.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf de datum van haar afsluiting en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité.

Artikel 8

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

2.3.2 VORMINGSINSPANNINGEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2021.

Geregistreerd op 12.07.2021 onder het nr 165989/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder "werknemers" wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social/non-profitsectoren ('VIA6') van 30/3/2021, LUIKII, DEEL1.3"Vorming". Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de bepalingen van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Artikel 3

De werkgevers engageren zich om de werknemers de mogelijkheid te geven opleiding te volgen tijdens de werktijd.

Artikel 4

Onder opleiding wordt verstaan:

- formele opleiding en informele opleiding zoals omschreven in artikel 9 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk;

- opleiding die zowel intern op de plaats van tewerkstelling als extern van de onderneming georganiseerd wordt;
- opleiding die zowel door de werkgever ingericht wordt als door opleidingsderden, hiertoe gemandateerd en/of erkend door de werkgever;
- opleidingen die door de bevoegde overheden erkend zijn als beroepsopleidingen in het kader van het betaald educatief verlof of het Vlaams opleidingsverlof, welke verbonden zijn met het functioneren in de organisatie.

Artikel 5

De opleiding kan door de werknemer gevolgd worden, hetzij binnen zijn gewone werktijden, hetzij buiten zijn gewone werktijden. Wanneer de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.

Artikel 6

§ 1

Aan de werknemers wordt in toepassing van artikel 13 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk een collectieve opleidingstijd op het niveau van de onderneming toegekend. Deze opleidingstijd bestaat uit gemiddeld twee dagen per voltijds equivalent per jaar.

§2

Het aantal opleidingsdagen wordt in toepassing van artikel 13 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk verhoogd om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken.

§3

Dit groeipad wordt gerealiseerd door een jaarlijkse verhoging van de opleidingstijd a rato van een halve dag. De gemiddelde collectieve opleidingstijd bedraagt aldus:

- vanaf 1 januari 2022: 2,5 dagen per VTE;
- vanaf 1 januari 2023: 3 dagen per VTE;
- vanaf 1 januari 2024: 3,5 dagen per VTE;
- vanaf 1 januari 2025: 4 dagen per VTE;
- vanaf 1 januari 2026: 4,5 dagen per VTE;
- vanaf 1 januari 2027: 5 dagen per VTE.

Artikel 7

§ 1

De opleidingstijd wordt opgenomen in het kader van het opleidingsplan van de onderneming. Dit opleidingsplan wordt jaarlijks opgemaakt in overleg tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers (syndicale afvaardiging, comité voor preventie en bescherming op het werk, ondernemingsraad), of bij ontstentenis hieraan de werknemers.

§2

Bij de opmaak van het opleidingsplan wordt op meer jaren-basis voorzien in gelijkwaardige opleidingsmogelijkheden voor alle werknemers, ongeacht hun functie(categorie), beroeps- of ondernemingscategorie, (beroeps)kwalificatie, geslacht of afkomst. De werkgever verschaft informatie ter opvolging van de gelijkwaardigheid inzake de opleidingsmogelijkheden voor alle functiegroepen.

§3

De werkgever legt rekenschap af van de wijze waarop hij zijn verplichtingen is nagekomen door het invullen van de sociale balans.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf de datum van haar afsluiting en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht

bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair (Sub)comité.

Artikel 9

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

2.3.3 CONTRACTEN

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2019.
Geregistreerd op 06.02.2020 onder het nr 156951/CO/327.01.***

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven .

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord ('VIA 5') van 8 juni 2018, hoofdstuk 2.2. 'Stabiliteit in de arbeidsovereenkomsten'. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doel de stabiliteit van de arbeidsovereenkomsten van de werknemers die daar vragende partij voor zijn te verbeteren, in de betekenis van vast werk, hun contractuele arbeidstijd en overeenkomstig inkomen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 35, gesloten op 27 februari 1981 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, en gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst n° 35 bis gesloten op 9 februari 2000 in de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 3

Wanneer er in de onderneming vacatures zijn voor:

- één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, en/of;
- één of meerdere voltijdse arbeidsovereenkomsten, en/of;
- beschikbare arbeidsuren of bijkomende arbeidsuren

zal de werkgever dit voor elk van de gevallen tijdig en schriftelijk bekend maken aan alle werknemers. De schriftelijke bekendmaking moet gebeuren op dergelijke wijze dat alle werknemers er redelijkerwijze en tijdig kennis kunnen van nemen (bv. algemene personeelsmededeling, mailing, toegankelijk intranet. website, affichering in een voor iedereen toegankelijk personeelslokaal).

Artikel 4

§ 1

Bij vacatures voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd wordt voorrang van aanwerving gegeven aan de werknemers die reeds in dienst zijn van de onderneming op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst (hetzij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, hetzij een vervangingsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd), voor zover de betrokken werknemer vragende partij is voor deze arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, en voor zover de betrokken werknemer voldoet aan de gestelde kwalificaties, competenties, organiseerbaarheid en beschikbaarheid.

§2

Bij de toekenning van een voltijdse arbeidsovereenkomst wordt voorrang van aanwerving gegeven aan deeltijdse werknemers die reeds in dienst zijn van de onderneming, voor zover de betrokken werknemer vragende partij is voor deze voltijdse arbeidsovereenkomst, en voor zover de betrokken werknemer voldoet aan de gestelde kwalificaties, competenties, organiseerbaarheid en beschikbaarheid.

§3

Bij de toekenning van beschikbare of van bijkomende arbeidsuren wordt voorrang van bijkomende toekenning of aanwerving gegeven aan deeltijdse werknemers die reeds in dienst zijn van de onderneming, voor zover de betrokken werknemer vragende partij is voor deze aanwerving of verhoging van zijn/haar contractuele arbeidstijd, en voor zover de betrokken werknemer voldoet aan de gestelde kwalificaties, competenties, organiseerbaarheid en beschikbaarheid.

Artikel 5

Wanneer, in elk van de in artikel 4 vermelde voorrangrechten, de kandidatuur van een reeds bij de werkgever in dienst zijnde werknemer niet voor aanwerving of toekenning wordt weerhouden, zal de werkgever de betrokken werknemer die zich kandidaat heeft gesteld hierover persoonlijk schriftelijk informeren.

Artikel 6

De informering van de werknemersvertegenwoordiging over de toepassing van de artikelen 4 en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zit vervat in de regelmatige tewerkstellingsinformatie in het kader van het sociaaloverleg (in ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk, de syndicale afvaardiging).

Artikel 7

§1

In onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt overeengekomen dat de werkgever(s) en werknemer(s) onder haar toepassingsgebied geen gebruik maken van ontbindende voorwaarden in individuele arbeidsovereenkomsten. Wanneer een partij de afspraken conform onderhavig artikel niet naleeft, is de partij die de arbeidsovereenkomst ontbindt een opzeggingsvergoeding overeenkomstig de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 verschuldigd jegens de andere partij, desgevallend de vergoedingen in uitvoering van de wet van 19 maart 1991 houdende de bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden. Deze afspraak heeft betrekking op de ontbindende voorwaarde zoals bedoeld in artikel 1168 jo. artikel 1183 van het Burgerlijk Wetboek, namelijk de voorwaarde die verwijst naar een toekomstige en onzekere gebeurtenis en waarvan de vervulling van rechtswege en automatisch en dus zonder dat de werkgever de wil moet uiten de ontbinding te loten gelden, leidt tot het onmiddellijke einde van de arbeidsovereenkomst zonder dat enige opzeggingstermijn in acht genomen moet worden of opzeggingsvergoeding verschuldigd is.

§2

Deze afspraak doet geen afbreuk aan alle andere wettelijke wijzen waarop een individuele arbeidsovereenkomst kon eindigen. Dit houdt in dat de mogelijkheid behouden blijft om vervangingsovereenkomsten automatisch te loten eindigen bij terugkeer van de vervangen werknemer.

§3

Artikel 7§1 doet geen afbreuk aan de mogelijkheid tot het opnemen in de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement van essentiële voorwaarden die vervuld moeten zijn zoals het halen van een definitief rijbewijs bij een tewerkstelling als chauffeur, of het behalen van het vereiste diploma, het verplicht medisch onderzoek, de verplichte inenting in het kader van de veiligheid en gezondheid van zowel de werknemer als de patiënt, het beschikken over een verblijfsvergunning.

Artikel 8

§1

Op niveau van de ondernemingen kunnen bijkomende specifieke afspraken gemaakt worden, evenwel zonder afbreuk te doen aan de basisprincipes van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover ze gunstiger zijn voor de werknemers.

§2

De afspraken die voor de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming reeds bestaan, blijven van kracht voor zover ze gunstiger zijn dan de bepalingen in deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 9

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is vanaf haar inwerkingtreding onmiddellijk van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten die gesloten zijn vanaf 8 juni 2018. Voor de arbeidsovereenkomsten die gesloten zijn voorafgaand aan 8 juni 2018 is onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing vanaf 1 januari 2021. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft geen uitwerking op contracten die voor het afsluiten van de collectieve

arbeidsovereenkomst ontbonden zijn. De collectieve arbeidsovereenkomst zal niet tussenkomen in lopende procedures.

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 17december 2019 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

2.3.4 CAO KADERAKKOORD STRESS

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2019.

Geregistreerd op 06.02.2020 onder het nr 156952/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven. Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van hoofdstuk 2.5.1., 2.5.2.A. en bijlage I van het Vlaams Intersectoraal Akkoord ('VIA 5') van 8juni 2018. HOOFDSTUK 2: Algemeen intersectoraal kaderakkoord voor het voorkomen en verminderen van stress, burn-out, agressie en andere psychosociale risico's op het werk en ter bevordering van re-integratie en progressieve werkhervatting na ziekte of ongeval'.

Hoofdstuk II - Algemeen intersectoraal kaderakkoord voor het voorkomen en verminderen van stress, burn-out, agressie en andere psychosociale risico's op het werk en ter bevordering van re-integratie en progressieve werkhervatting na ziekte of ongeval

Artikel 3: Doelstelling

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt een algemeen kader te scheppen dat een aantal principes aanreikt voor het uitwerken van een beleid op 2 vlakken:

- enerzijds het voorkomen en verminderen van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress en agressie, zodat burn-out en langdurige

- afwezigheid zoveel mogelijk kunnen worden vermeden en mensen langer in goede en gezonde omstandigheden kunnen werken;
- anderzijds het bevorderen van re-integratie en de mogelijkheden voor progressieve werkhervatting na ziekte of ongeval, zodat mensen die toch uitvallen, zo snel mogelijk terug aan de slag kunnen in werk op maat.

Het doel is dat alle ondernemingen een eigen beleid op deze twee vlakken uitwerken. Hierover worden in de ondernemingen gesprekken opgestart tijdens de looptijd van VIA 5. Hierbij gelden de principes van deze collectieve arbeidsovereenkomst als richtsnoeren. Indien op lokaal vlak reeds een beleid ter zake werd uitgewerkt, kan dit uiteraard geïntegreerd worden in het beleid dat uitgewerkt wordt in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4: Principes voor het uitwerken van een beleid inzake het voorkomen en verminderen van psychosociale risico's op het werk en het bevorderen van re-integratie en de mogelijkheden voor progressieve werkhervatting

1. **Respecteren van het wettelijk kader:** Er bestaat een wettelijk kader in de Welzijnswet Werknemers van 4 augustus 1996 en de Codex Welzijn op het Werk en in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk (Koninklijk Besluit van 21 juni 1999, Belgisch Staatsblad van 9 juli 1999), zowel voor het aanpakken van psychosociale risico's op het werk als voor de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers. Deze wetgeving moet uiteraard gerespecteerd worden, en er kan niet van worden afgeweken in individuele situaties. Deze algemene principes bieden alleen een kader. en laten de nodige ruimte aan werkgevers en werknemers om hier samen concrete invulling aan te geven. Centraal staat hierin het comité voor preventie en bescherming op het werk dat ten volle zijn bevoegdheden ter zake moet kunnen uitoefenen (zie ook 3.).

2. **Proactief beleid:** Voorkomen is belangrijker dan genezen is ook hier een belangrijk uitgangspunt: het is beter om niet af te wachten tot bepaalde situaties zich voordoen, maar proactief na te denken over een beleid, zowel op vlak van psychosociale risico's als inzake re-integratie. Alle instellingen zouden daarom een proactief beleid moeten uitwerken op deze 2 domeinen.
3. **Sociaaloverleg en dialoog:** Een goed beleid is maar mogelijk als er een voldoende breed draagvlak voor bestaat, en daarom is het belangrijk dat dit niet van bovenuit wordt opgelegd, maar dat er vanaf het begin voldoende overleg plaats heeft tussen werkgever en werknemers in een constructieve sfeer, via de bestaande organen zoals het comité voor preventie en bescherming op het werk of bij ontstentenis hiervan, de vakbondsafvaardiging samen met de werkgever.
4. **Evaluatie en aanpassing van het beleid:** Een beleid is geen statisch gegeven aangezien de omstandigheden op de werkvloer voortdurend evolueren. Het beleid moet dan ook op geregelde tijdstippen worden geëvalueerd en als dat nodig is worden aangepast of aangevuld. Net zoals bij de totstandkoming van het beleid, moet er ook over de evaluatie en aanpassing van het beleid met de werknemers (zie 3.) worden gesproken.
5. **Gelijke behandeling & voorkomen van willekeur:** Een algemeen kader moet ervoor zorgen dat werknemers niet anders behandeld worden zonder dat daarvoor een duidelijke reden bestaat en dat dit ook duidelijk aan de betrokkenen wordt uitgelegd. Het is belangrijk om hierover ook in alle openheid te spreken. Gelijke behandeling wil immers niet zeggen dat alle situaties op dezelfde manier moeten worden behandeld: uitzonderingen zijn dus mogelijk. Dit hangt ook samen met 6.
6. **Maatwerk:** Men moet in de mate van het mogelijke zoeken naar een oplossing op maat van de werknemer, en dit binnen de grotere structuur van het team of de organisatie. Het is niet altijd nodig om mogelijk om dezelfde regeling te geven aan iedereen of om verworven rechten te behouden, maar men moet uiteraard wel willekeur vermijden (zie ook 5.). Thuiswerk of deeltijds werken kan bv. kaderen in een tijdelijk re-integratietraject dat specifiek gericht is tot terugkerende

werknemers zonder dat iedereen hier recht op heeft of deze situatie voor altijd behouden blijft.

7. **Vertrouwen en autonomie:** Een cultuur van vertrouwen en voldoende autonomie draagt bij tot werknemers die zich goed voelen op het werk en beter presteren. De leidinggevenden en de organisatie hebben daarbij een heel belangrijke rol: zij moeten uiteraard richtlijnen geven en grenzen stellen, maar verder moeten zij bereid zijn om erop te vertrouwen dat de werknemers hun taken goed zullen uitvoeren. Goede afspraken zijn ook hier van fundamenteel belang.
8. **Vorming en opleiding:** Alle werknemers moeten voldoende mogelijkheden krijgen voor vorming en opleiding doorheen de volledige loopbaan. Deze vorming kan ook intern worden aangeboden wanneer dat mogelijk is. De vorming kan gericht zijn op beroepscompetenties, maar bv. ook op andere aspecten van het werk zoals omgaan met agressie of stress, burn-out preventie, leidinggeven, enz.
9. **Hulp van derden:** Telkens wanneer dat nodig of nuttig is kan de hulp van een derde worden ingeroepen, zowel van binnen als van buiten de organisatie, bv. wanneer er spanningen zijn tussen een werknemer en zijn leidinggevende kan een vertrouwenspersoon of psychosociale preventieadviseur raadplegen een oplossing bieden. In dit kader kan een burn-outcoach of stresscoach worden aangesteld (met respect voor bevoegdheden van bv. vertrouwenspersonen en preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPsy) en CPBW). (Initiatieven hierrond zullen worden genomen op sectoraal vlak, bv. vanuit het vormingsfonds).
10. **Beperking administratieve overlast:** Het is niet de bedoeling om hiermee bijkomende administratieve overlast of papier te veroorzaken, maar wel om een meerwaarde te creëren vanuit een gemeenschappelijk doelstelling (zie hoger).

Hoofdstuk III - Ondersteuning van een expertisebeleid "omgaan met agressie in de werkomgeving"

Artikel 5

Onderhavig hoofdstuk beoogt een aantal principes aan te reiken op basis waarvan op ondernemingsniveau een expertisebeleid "omgaan met agressie in de werkomgeving" kan uitgewerkt worden.

Artikel 6

Omgaan met agressie in de werkomgeving vereist een integrale en structurele benadering vanuit een beleidsvisie waarop een beleidsplan van de onderneming geënt is. Van daaruit zijn concrete maatregelen mogelijk inzake preventie, interventie, nazorg en herstel, zoals bijvoorbeeld via het beschikken over een gedragscode, registratie en opvolging van incidenten, een interventieprotocol, materiële en organisatorische aanpassingen, concrete opvang en herstelmaatregelen.

Artikel 7

De sectorale sociale partners komen overeen na te gaan hoe een sectorspecifieke ondersteuning vanuit het kennis- en expertisecentrum ICOBA vorm kan krijgen.

Hoofdstuk IV Slotbepalingen

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 17 december 2019 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

2.3.5 CAO KADERAKKOORD STRUCTUREEL THUISWERK- TELEWERK

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2022 ter uitvoering van het intersectoraal kaderakkoord met betrekking tot structureel thuiswerk/telewerk.

Preambule

De sociale partners van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social/non-profitsectoren ('VIA6') van 30/3/2021 kwamen een intersectoraal kaderakkoord overeen met betrekking tot telewerk/thuiswerk. Dit intersectoraal kaderakkoord wordt geformaliseerd in een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst in elk van de VIA 6 sectoren.

Heel wat organisaties en functiegroepen in de social/non-profitsectoren deden de voorbije maanden, mede door de externe factor van de covid-pandemie, heel wat ervaring op met telewerken/thuiswerken, namelijk arbeidsprestaties van thuis uit in privé-omgeving, telefonisch, per email, met on line digitaal vergaderen,... Het is nuttig de win-win elementen van telewerk/thuiswerk voor zowel werkgevers als werknemers te zien en te faciliteren, zoals:

- minder verplaatsingen hebben positieve milieu-effecten en passen in een duurzaam mobiliteitsbeleid;
- minder woon-werk verplaatsingskosten voor werkgever;
- minder woon-werk verplaatsingstijd voor werknemer.

Onafhankelijk van de bijzondere omstandigheden willen de sociale partners met het intersectoraal kaderakkoord met betrekking tot structureel thuiswerk/telewerk een kader geven aan de arbeidsprestaties via thuiswerk/telewerk.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder werknemers wordt verstaan: het vrouwelijk en mannelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social/non-profitsectoren ('VIA 6') van 30/3/2021, LUIK II, DEEL I.1 "Structureel thuiswerk/telewerk", en de BIJLAGE II.1: "Kaderakkoord met betrekking tot telewerk/thuiswerk in de private VIA-sectoren".

Artikel 3

Het intersectoraal kaderakkoord en de collectieve arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten in uitvoering ervan, doen geen afbreuk aan:

- de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk;
- de CAO nr. 149 van de Nationale Arbeidsraad van 26 januari 2021 betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis;
- de CAO nr. 85 van de Nationale Arbeidsraad van 9 november 2005 betreffende het telewerk, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 bis van 27 februari 2008.

Artikel 4

De sociale partners engageren zich om op ondernemingsvlak in het sociaal overleg besprekingen te voeren met het oog op het mogelijk maken van telewerk/thuiswerk en het maken van concrete afspraken hierover, waarbij zij

zo adequaat mogelijk rekening houden met de voorwaarden die eigen zijn aan de onderneming.

Artikel 5

Op niveau van de ondernemingen/diensten zullen de besprekingen en afspraken in het lokaal sociaal overleg betrekking hebben op minstens volgende punten:

- Afbakening van de functies die voor thuiswerk in aanmerking komen;
- principe van vrijwilligheid, zowel vanuit werknemer als vanuit werkgever, resulterend in een onderling schriftelijk akkoord/addendum bij de arbeidsovereenkomst;
- afspraken rond de noodzakelijke minimum aanwezigheid/bezetting op de werkplaats;
- frequentie van mogelijkheid van thuiswerk (bijvoorbeeld: maximum aantal dagen per week, al dan niet gerelateerd aan job time,...);
- de overeengekomen uurregeling en arbeidstijd tijdens thuiswerk;
- afspraken rond bereikbaarheid en onbereikbaarheid;
- afspraken rond beschikbare apparatuur en technische ondersteuning (laptop, smartphone, IT-ondersteuning,...);
- de toepassing van het ondernemingsbeleid inzake veiligheid en gezondheid op de werkplaats op de telewerkers;
- ...

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf de datum van haar afsluiting en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair (Sub)comité.

Artikel 7

arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

2.3.6 FLEXIBILITEIT

2.3.6.1 Flexibele werkorganisatie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2020.

Geregistreerd op 17.07.2020 onder het nr 159538/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte en sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven. Onder werknemers wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders en bedienden, met uitzondering van het leidinggevend personeel, zoals bepaald in art. 4 4° van de Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social profitsector van 8 juni 2018 en van het Protocol van akkoord voor PC 327.01 beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen, maatwerkbedrijven Vlaanderen.

Artikel 2

Voor de vormen ploegenarbeid, ochtendarbeid, avondarbeid, zaterdagarbeid, zondagarbeid en arbeid op feestdagen is er geen afbakening naar activiteit, behoudens de wettelijke bepalingen. Bestaande gunstigere bepalingen op ondernemingsniveau blijven van toepassing. De toepassing van de systemen van flexibele arbeidsorganisatie bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst gebeurt conform de kerndoelstelling van de maatwerkbedrijven, d.i. het voorzien van tewerkstelling op maat voor zoveel mogelijk doelgroepwerknemers.

Artikel 3

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden volgende begrippen gehanteerd:

- Werknemers tewerkgesteld in een activiteit horeca: het personeel tewerkgesteld in het kader van activiteiten waarbij dranken of maaltijden worden bereid en/of opgediend voor verbruik ter plaatse aan cliënteel van het maatwerkbedrijf of cliënteel van het bedrijf dat het maatwerkbedrijf met deze activiteiten heeft belast of logies worden verschaft, al dan niet op de plaats waar het maatwerkbedrijf is gevestigd. Worden eveneens beschouwd als werknemers tewerkgesteld in een activiteit horeca, de doelgroepwerknemers en het (omkaderings)personeel van de maatwerkbedrijven die via enclavewerking, zoals omschreven in de cao van 22 januari 2019 met betrekking tot enclavewerking (nr. 150936/CO/327.01), zijn ingeschakeld in dezelfde activiteiten bij een klant van het maatwerkbedrijf die tot het paritair comité 302 voor het hotelbedrijf behoort;
- Ploegenarbeid: een systeem van voltijdse arbeidsprestaties die op eenzelfde arbeidsplaats zodanig georganiseerd worden dat een ploeg werknemers bij het beëindigen van haar prestaties opgevolgd wordt door een andere ploeg werknemers. Een ploeg bestaat uit minstens 2 werknemers. De overlapping van de ploegen zal niet meer dan 4 uur bedragen;
- Vormen van flexibele arbeidsorganisatie:
 - Ochtendarbeid: van 6u tot 7u;
 - Avondarbeid: van 19u tot 22u;
 - Nachtarbeid van 22u tot 6u;
 - Zaterdagarbeid: van 0 tot 24u op zaterdag;
 - Zondagsarbeid/arbeid op een feestdag: van 0 tot 24u op zondag of feestdag.

Indien er op het niveau van het maatwerkbedrijf op 31.12.2018 afspraken tussen werkgever en werknemers bestaan met betrekking tot een andere tijdsafbakening van één van de bovenstaande vormen van flexibele arbeidsorganisatie, blijven deze afspraken gelden.

Hoofdstuk II - Vergoedingen

Artikel 4

Er kunnen voor volgende vormen van flexibele arbeidsorganisatie geen lagere vergoedingen toegekend worden dan de volgende:

Ploegenarbeid	13%
Ochtendarbeid	10%
Avondarbeid	13%
Zaterdagarbeid	20%
Zondagarbeid/feestdag (niet-horeca-activiteiten)	30%
Zondagarbeid/feestdag (horeca-activiteiten)	23%

Tenzij er op ondernemingsniveau een akkoord is/wordt bereikt over de invulling van de vergoeding, betreffen de vergoedingen het bovenvermelde % van het brutoloon. De vergoeding voor ochtend- en avondarbeid is enkel van toepassing op de arbeidstijd die gepresteerd wordt tussen respectievelijk 6u tot 7u en tussen 19u en 22u. De ploegenvergoeding is van toepassing op de gehele arbeidstijd die in een ploegenstelsel wordt gepresteerd. De maatwerk-bedrijven weerhouden er zich van om het werk zo te organiseren waardoor de afspraken rond ploegenarbeid omzeild worden, zo niet geldt de ploegen-premie. Nachtarbeid dient vermeden te worden, aangezien het niet bijdraagt tot de kerndoelstelling van maatwerkbedrijven. Enkel bij wijze van grote uitzondering en na het naleven van alle wettelijke procedures kan nachtarbeid georganiseerd worden in maatwerkbedrijven, enkel voor de wettelijk afgebakende activiteiten. De vergoeding voor nachtarbeid wordt, gezien het uitzonderlijke karakter ervan, bepaald op ondernemingsniveau.

Artikel 5

Volgende vergoedingen dienen gecumuleerd te worden door het optellen van de afzonderlijke vergoedingen (*):

	Ploeg	Ochtend	Avond	Zaterdag	Zondag/Feestdag
Ploeg				X	X
Zaterdag	X	X	X		
Zondag/Feestdag	X	X	X		
Ochtend				X	X
Avond				X	X

* Deze vergoedingen dienen niet gecumuleerd te worden in een horeca-activiteit, zoals gedefinieerd in artikel 3 lid I, 1°.

Artikel 6

Enkel bij de werknemer die werkt in ploegenstelsel wordt de ploegen-vergoeding toegekend bij overuren, en dus meegerekend bij de berekening van het overloon. In andere gevallen wordt de flexibiliteitsvergoeding niet toegekend voor overuren, tenzij de flexibiliteitsvergoeding hoger ligt dan de vergoeding voor overloon. In dat laatste geval wordt het verschil tussen beide vergoedingen toegevoegd aan de vergoeding voor overloon.

Hoofdstuk III - De organisatie van ploegenarbeid

Artikel 7

Indien nodig wordt het arbeidsreglement aangepast conform de wettelijke bepalingen en conform de bepalingen in deze cao. Het overstappen naar het werken in ploegenstelsel gebeurt voor de doelgroepwerknemers op vrijwillige basis met de mogelijkheid om terug te keren naar dagarbeid. Indien de werknemer terug wenst over te stappen naar dagarbeid deelt de werknemer dit mondeling mee aan de monitor en bevestigt de werknemer dit formeel aan de personeels- of de sociale dienst. Vanaf het moment dat er werk op maat voorhanden is in dagarbeid stelt de werkgever de werknemer hiervan op de hoogte.

Doelgroepwerknemers die van bij aanvang van tewerkstelling in ploegenarbeid werken, kunnen na 9 maanden tewerkstelling aangeven dat ze wensen over te schakelen naar dagarbeid. De werknemer deelt dit mondeling mee aan de monitor en bevestigt dit formeel aan de personeels- of de sociale dienst. Vanaf het moment dat er werk op maat voorhanden is in dagarbeid (ten laatste binnen de drie maanden), stelt de werkgever de werknemer hiervan op de hoogte. De werkgever kan te allen tijde beslissen om de tewerkstelling in ploegenarbeid te stoppen. Dit kan voor de individuele werknemer alsook voor de gehele opdracht zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheden van de respectievelijke overlegorganen.

Artikel 8

De sociale dienst van het maatwerkbedrijf volgt werknemers die structureel in ploegen werken van nabij op. Daartoe:

- maakt de sociale dienst een plan van aanpak op, dat jaarlijks besproken wordt op het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- vindt er jaarlijks een communicatie plaats naar de werknemers in ploegenarbeid met betrekking tot de gezondheidsrisico's en de mogelijkheid om consultatie aan te vragen bij de arbeidsgeneesheer;
- ligt de monitoring van de werknemersvragen die teruggaan naar dagarbeid ter inzage van de syndicale delegatie bij de sociale dienst;
- gaat de werkgever bij de opstart van de tewerkstelling in ploegen-arbeid bij de werknemer na of dit haalbaar is in functie van het woon-werkverkeer van de werknemer.

Hoofdstuk IV - Bestaande systemen

Artikel 9

Bestaande, meer gunstige systemen blijven behouden, zonder cumulatief effect met deze cao. Bestaande, minder gunstige plaatselijke systemen, worden omgezet in de regeling van deze cao zonder te cumuleren.

Hoofdstuk V - Slotbepaling, inwerkingtreding

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020. Ze vervangt de cao van 22 januari 2019 betreffende de invoering van de flexibele arbeidsorganisatie, registratienummer 150934/CO/327.01. Ze is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Artikel 11

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 2021.***Geregistreerd op 21.04.2021 onder het nr 164349/CO/327.01.*****Hoofdstuk I - Toepassingsgebied****Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft hetzelfde toepassingsgebied als de collectieve arbeidsovereenkomst die ze wijzigt.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van het Deelakkoord van 26 januari 2021 in uitvoering van het voorakkoord van 24 november 2020 voor de social/non profitsectoren binnen PSC 327.01 voor de periode 2021-2025.

Hoofdstuk II - Vergoedingen in het kade van flexibele arbeid**Artikel 3**

Artikel 4, tweede lid van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19/05/2020, met registratienummer 159538/CO/327.01, betreffende de invoering van de flexibele arbeidsorganisatie in de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven wordt als volgt gewijzigd:

"Tenzij er op ondernemingsniveau een akkoord is/wordt bereikt over de invulling van de vergoeding, betreffen de vergoedingen het bovenvermelde % van het brutoloon. Voor de berekening van deze vergoedingen wordt er geen rekening gehouden met de anciënniteitstoeslag toegekend in uitvoering van de cao van 25 februari 2021 betreffende het toekennen van een anciënniteitstoeslag."

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19/05/2020, met registratienummer 159538/CO/327.01, betreffende de invoering van de flexibele arbeidsorganisatie in de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven, en heeft uitwerking met ingang vanaf 1 januari 2021 op voorwaarde dat de overheid de voorziene budgettaire middelen om uitvoering te geven aan deze collectieve arbeidsovereenkomst ter beschikking stelt.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

2.3.6.2 Kleine flexibiliteit

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2019 betreffende de invoering van de kleine flexibiliteit.

Geregistreerd op 13.03.2019 onder het nr 150932/CO/327.01.

Artikel 1: Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte en sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven. Onder werknemers wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders en bedienden. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social profitsector van 8 juni 2018 en van het Protocol van akkoord voor PC 327.01 beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen, maatwerkbedrijven Vlaanderen. De bepalingen opgenomen in deze cao zijn enkel van toepassing op de activiteiten groen en land- en tuinbouw, met uitsluiting van enclavewerk. Deze cao kan jaarlijks herzien worden met het oog op het opnemen van andere seizoensgebonden activiteiten. Deze activiteiten kunnen worden uitgebreid via een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming. Bestaande afspraken op organisatieniveau lopen verder.

Artikel 2: Invoering van kleine flexibiliteit

Deze cao wordt afgesloten in toepassing van artikel 20bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971. Aanvullend op de mogelijkheid voor de ondernemingen om een ondernemings-cao af te sluiten, maakt deze kaderCAO's voor de genoemde activiteiten van artikel 1 de invoering van kleine flexibiliteit via eenvoudige wijziging van het arbeidsreglement mogelijk. De sectorale partners komen overeen dat de maatwerkbedrijven een stelsel van kleine flexibiliteit kunnen invoeren in de onderneming, enkel met het oog op het opvangen van seizoenschommelingen van minimum 28 dagen, volgens de modaliteiten in deze cao. De invoering van kleine flexibiliteit op basis van deze cao moet minstens een maand op voorhand worden gecommuniceerd aan de werknemers. De manier

van invullen van de piek- en dalperiodes worden op ondernemingsniveau in overleg uitgewerkt, zonder dat dit afbreuk doet aan de mogelijkheid tot het invoeren van het stelsel van kleine flexibiliteit door de werkgever. De aanpassingen van het arbeidsreglement bevatten een verwijzing naar deze cao, de vermeldingen zoals verder gespecificeerd, en de uurroosters ingevoerd in toepassing van deze cao.

Artikel 3: Referteperiode

De te respecteren arbeidsduur, die bepaald wordt op basis van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van toepassing in de onderneming, zal gespreid worden over een referteperiode van 12 maanden. De begin- en einddatum van de referteperiode worden opgenomen in het arbeidsreglement, samen met de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en de totale te presteren arbeidsduur over de referteperiode. Deze totale arbeidsduur omvat het wettelijk en conventioneel verlof, feestdagen en andere gelijkgestelde dagen.

Artikel 4: Afwijkingen van de normale arbeidsduurgrenzen

Het aantal uren dat beneden de normale gemiddelde daggrens mag gepresteerd worden bedraagt maximaal 2 uren. Het aantal uren dat boven de normale gemiddelde daggrens mag gepresteerd worden bedraagt maximaal 2 uren, zonder dat het totaal aantal uren per dag meer dan 9 uren mag bedragen. Het aantal uren dat beneden of boven de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur mag gepresteerd worden bedraagt maximaal 5 uren, met een maximale arbeidsduur van 45 uren per week.

Artikel 5: Betaling van het loon, vergoeding

Het loon wordt bepaald zoals gangbaar in de onderneming voor de invoering van de kleine flexibiliteit. Ofwel op basis van de gemiddelde wekelijkse contractuele arbeidsduur; Ofwel als maandloon zoals gangbaar bij bedienden. Wanneer op de dag dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt of op het einde van de bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde periode, de werknemer minder heeft gewerkt dan de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur, blijft het hem uitbetaalde loon verworven en kan het niet in mindering worden gebracht van het nog verschuldigde loon. Heeft hij daarentegen meer uren gepresteerd, dan

is hem het loon voor die meer gepresteerde arbeidsuren verschuldigd. Indien de uren gepresteerd in het kader van kleine flexibiliteit vallen onder de vergoedingsregeling voor ochtendwerk, avondwerk, zaterdagwerk of zondagwerk dan zijn de voorziene vergoedingen, zoals bepaald in art. 4 van de cao van 22/01/2019 betreffende de flexibele arbeidsorganisatie, van toepassing. De overschrijdingen van de normale grenzen van de arbeidsduur die voortvloeien uit de toepassing van het stelsel van de flexibele uurregelingen, zijn geen overuren. De uren die de maximale daggrens en jaargrens overschrijden worden beschouwd als overuren.

Artikel 6: Geldigheidsduur en inwerkingtreding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019. Ze is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

2.3.7 HET RECHT OP DECONNECTIE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2023 betreffende het recht op deconnectie.

Geregistreerd op 17.04.2023 onder het nummer 170940/CO/327.01.

Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Deze CAO wordt gesloten in toepassing van de artikelen 16, 17, 17/1 en 17/2 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, zoals gewijzigd door de artikelen 29 tot 32 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (BS la november 2022).

De sociale partners brengen het recht op deconnectie in herinnering met het oog op het respecteren van de rust- en verlofperiodes en met het oog op het vrijwaren van de balans tussen het werk- en het privéleven en dit voor het geheel van de werknemers van het PsC 327.01.

Toepassing

Artikel 2

In uitvoering van de artikelen 16 tot en met 17/2 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, zijn de artikelen 3 tot en met 6 van deze CAO van toepassing op werkgevers en werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven. (PsC 327.01) vallen, en dit binnen de grenzen bepaald in de artikelen 16 tot en met 17/2 van bovenvermelde wet.

Bepalingen over het recht op deconnectie

Artikel 3

Onder het "recht op deconnectie" verstaat men:

1. Het recht van de werknemer om niet bereikbaar te zijn op zijn professionele digitale tools buiten de overeengekomen individuele werkuren. De werknemer is o.m. niet verplicht kennis te nemen van e-mails die aan hem gericht zouden zijn en/of erop te antwoorden buiten diens individuele normale werkuren of tijdens weekends of vrije/afwezigheidsdagen. Hetzelfde geldt voor professionele oproepen, sms'en of andere digitale berichten. De uitzonderingen op dit principe zijn:
 - de werknemers die een functie uitoefenen waarvan uit de aard en de verloning blijkt dat er ook bereikbaarheid kan worden verwacht buiten de normale werkuren;
 - functies waarvoor uitzonderlijk andere overeenkomsten zouden zijn gesloten met de werknemer. De werkgever informeert het CPBW over het aantal overeenkomsten die in toepassing van deze bepaling worden gesloten;
 - overmacht (situaties zoals bepaald door artikel 26, §1 van de arbeidswet van 16 maart 1971).
2. Het engagement dat werknemers zich onthouden, voor zover mogelijk en tenzij aangetoond is dat er sprake is van overmacht, van het nemen van contact met hun collega's om professionele redenen buiten de werkuren, tijdens rusttijden, vakantie, verlof en schorsing van de arbeidsovereenkomst. Overmacht is een situatie zoals bepaald door artikel 26, §1 van de arbeidswet van 16 maart 1971.
3. De werknemer kan niet gesanctioneerd worden voor (digitale) onbereikbaarheid buiten zijn werkuren of periodes van gewettigde afwezigheid.

Artikel 4: Analyse en preventie

De analyse van het risico op overmatige connectie en de preventie ervan binnen de onderneming maken deel uit van de verplichtingen van de onderneming op het gebied van welzijn op het werk en de preventie van psychosociale risico's in overeenstemming met:

- De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers en haar uitvoeringsbesluiten;
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72.

Maatregelen met oog op deconnectie kaderen in de preventie van psychosociale risico's. Het CPBW ziet toe op de implementatie en de toepassing ervan en evalueert de getroffen maatregelen en stelt op basis van de noden aanpassingen voor. Daartoe wordt dit minstens één keer per jaar geagendeerd op het CPBW. De bevindingen van het CPBW worden kenbaar gemaakt aan de werknemers via de gebruikelijke kanalen.

Artikel 5

Praktische modaliteiten en richtlijnen voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn werkuren:

- Werkgevers en werknemers zullen erover waken om niet buiten de normale individuele werkuren contact op te nemen met hun collega's over professionele onderwerpen, tenzij om uitzonderlijke en onvoorziene redenen die een actie vereisen die niet kan wachten tot de volgende werkperiode.
- De werknemer kan er geen nadeel van ondervinden als hij buiten zijn normale werkuren de telefoon niet opneemt of werkgerelateerde berichten niet leest.
- Aangezien de professionele en individuele behoeften zeer uiteenlopend kunnen zijn, wordt aanbevolen om per team of afdeling standpunten uit te wisselen met betrekking tot de problematiek van deconnectie en het gebruik van digitale communicatiemiddelen om hun eigen werking vast te stellen. Het doel van deze aanbeveling is om overeenstemming te bereiken over de concrete communicatiemethoden- en middelen die

moeten worden gebruikt, zowel in gewone omstandigheden als bij uitzondering in geval van nood.

- De werknemer zorgt ervoor dat hij zijn vakantie- en verlofperiodes goed voorbereidt door zijn collega's tijdig op de hoogte te brengen van zijn afwezigheid en door zijn taken toe te vertrouwen aan back-ups en hen alle nodige uitleg en informatie te geven. Hij wordt hierin ondersteund door zijn leidinggevende. Het verlof wordt opgenomen en georganiseerd in overleg tussen de werknemer en de werkgever;
- De werknemer zorgt er ook voor dat zijn agenda up-to-date blijft zodat zijn collega's hiervan op de hoogte zijn en zijn vrije tijd kunnen respecteren.
- Leidinggevendenden waken met oog op het garanderen van het recht op deconnectie over een goede planning en werkbelasting rekening houdend met de voorziene arbeidstijd en uurroosters.
- Leidinggevendenden waken over de correcte naleving van de richtlijnen over het gebruik van digitale hulpmiddelen in het kader van het recht op deconnectie.

Artikel 6

Vorming- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevendenden met betrekking tot het verstandig gebruik maken van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie:

- De sectorale sociale partners engageren zich om in het sectorale opleidingsaanbod een initiatief op te nemen over de risico's verbonden aan overmatige connectie, en over goede praktijken verbonden aan een beredeneerd en evenwichtig gebruik van digitale instrumenten (zoals mobiele telefoon, smartphone, e-mails,...);
- De onderneming zal informatie- en bewustmakingsacties organiseren voor leidinggevendenden en alle werknemers om hen te informeren over de risico's en best practices met betrekking tot het gebruik van digitale tools. Het is belangrijk dat duidelijk wordt uitgelegd waarom het belangrijk is om te deconnecteren;

- Leidinggevenden gaan het gesprek aan binnen hun team/afdeling rond evenwicht tussen werk en privéleven en zorgen ervoor dat het werkkader toelaat om overmatige connectie te voorkomen;
- Periodiek (minstens 1 keer per jaar) wordt de situatie geëvalueerd en op de agenda van het bevoegde overlegorgaan geplaatst;
- Een voorbeeld van een praktijk die zou kunnen worden geïntegreerd in een beleid inzake het recht op disconnectie om het gewenste gedrag aan te moedigen, is het voorzien van afwezigheidsberichten waarin wordt vermeld met wie contact moet worden opgenomen bij afwezigheid van de werknemer.
- Probleemaanpak: Bij oneigenlijk gebruik van digitale tools maken de werknemers gebruik van de geëigende meldingskanalen zoals hun leidinggevende, de interne of externe preventieadviseur, de vertrouwenspersoon of hun vakbondsafgevaardigde;
- Evaluatie: De sociale partners komen overeen om eind 2024 de toepassing van deze overeenkomst in de sector te evalueren.

Slotbepalingen en inwerkingtreding

Artikel 7

§1

Deze CAO treedt in werking op 30 maart 2023 en wordt aangeaan voor onbepaalde duur.

§2

Deze CAO kan door elk van de partijen worden opgezegd met in achtname van een opzeggingstermijn van drie maanden. De opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité.

2.3.8 TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

2.3.8.1 Schorsing van de arbeidsovereenkomst bedienden ingevolge werkgebrek

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2019 inzake schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden ingevolge werkgebrek.

Geregistreerd op 13.03.2019 onder het nr 150931/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Juridisch kader en toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven". Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk bediendenpersoneel van de maatwerkbedrijven.

Hoofdstuk II - Algemeen kader

Artikel 2

De ondertekenende partijen erkennen het belang van afspraken met betrekking tot het economisch herstel van de sector in tijden van economische crisis. De ondertekenende partijen erkennen dat omwille van het specifieke karakter van, onder meer, de sector en de populatie, dat een gedifferentieerde aanpak van doelgroep- en omkaderingsmedewerkers gepast is.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten bij toepassing van de Wet van 03/07/1978 Titel III, hoofdstuk II/1 'Regeling van schorsing van de **uitvoering**

van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid'.

Hoofdstuk III - Het stelsel van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

Artikel 4

§1 Duur van de schorsing: Deze CAO voorziet in de mogelijkheid voor de volledige en/of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, met een maximum per kalenderjaar van 16 weken voor een volledige schorsing en 26 weken voor een gedeeltelijke schorsing. De twee stelsels kunnen gecombineerd worden. In dat geval is een week volledige schorsing gelijk aan 2 weken gedeeltelijke schorsing.

§2 Aanvullende vergoeding: De sectorale minimale aanvullende vergoeding door de werkgever betaald, wordt voorzien als volgt:

alleenstaanden en samenwonenden: van 1ste tot en met 40ste dag per kalenderjaar een toeslag van 4 EUR bruto per werkdag die omwille van de tijdelijke werkloosheid niet werd gepresteerd en vanaf de 41ste dag per kalenderjaar een toeslag van 5 EUR bruto per werkdag die omwille van de tijdelijke werkloosheid niet werd gepresteerd;

gezinshoofden mits aflevering aan de werkgever van een officieel attest van de uitbetalingsinstelling / RVA met betrekking tot de gezinstoestand : van 1ste tot en met 40ste dag per kalenderjaar een toeslag van 8 EUR bruto per werkdag die omwille van de tijdelijke werkloosheid niet werd gepresteerd en vanaf de 41ste dag per kalenderjaar een toeslag van 10 EUR bruto per werkdag die omwille van de tijdelijke werkloosheid niet werd gepresteerd.

De hierboven vermelde categorieën worden bepaald op basis van de vigerende RVA-reglementering.

De hierboven vermelde dagbedragen worden omgerekend naar een uurbedrag volgens de volgende formule:

aanvullende vergoeding x 5 dagen/week
gemiddelde voltijdse arbeidsduur op het vlak van de onderneming

Voor een deeltijdse dagprestatie wordt deze aanvullende vergoeding gepronotiseerd. De betaling van de aanvullende vergoeding gebeurt samen met de uitbetaling van het loon, van de maand waarin de volledige en/of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voorkwam. De werkgevers bekomen bij het sectorale Fonds voor bestaanszekerheid de integrale terugbetaling van de vergoeding voor de eerste 114 uren per kalenderjaar en een terugbetaling van 2 euro voor de gezinshoofden en 1 euro voor de alleenstaanden en samenwonenden vanaf het 115de uur tot het 152ste uur.

§3 Modaliteiten van de arbeidsduurvermindering :

De toegestane arbeidsduurvermindering, in uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, wordt voorzien in: of een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens alle dagen van de week; of een gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst waarbij minstens 2 werkdagen van de week worden behouden conform de vigerende RVA-reglementering.

§4 Voor de eindejaarspremie worden gelijkgesteld met werkdagen, onder dezelfde voorwaarden als bij tijdelijke werkloosheid voor arbeiders, de periodes van tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

§5 De werkgevers doen een inspanning inzake spreiding van de tijdelijke werkloosheid onder de bedienden.

§6 Jaarlijks gebeurt er een verslaggeving aan de ondernemingsraad of aan het comité voor preventie en bescherming of aan de syndicale delegatie. Deze informatie geeft een overzicht van de tijdelijke werkloosheid en het aantal werknemers die een aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid ontvingen, en voor welk bedrag (geglobaliseerd per maatwerkbedrijf).

Hoofdstuk IV - Maatregelen tewerkstelling tot maximaal behoud van de tewerkstelling

Artikel 5

De ondernemingen streven naar een maximaal behoud van de tewerkstelling onder meer door middel van de volgende maatregelen: inspanningen om via individuele/collectieve maatregelen de arbeidsduur, al dan niet tijdelijk, te verminderen/te herverdelen; het organiseren van opleidingen en vorming; mogelijke samenwerking met andere maatwerkbedrijven door o.a. gezamenlijke regionale acties te ondernemen.

Hoofdstuk V - Slotbepalingen

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de cao van 28.02.2012 betreffende de schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden ingevolge werkgebrek in de beschutte werkplaatsen, registratienummer 109447/CO/327. 01, en de collectieve arbeidsovereenkomst van 08.05.2012 betreffende de schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden ingevolge werkgebrek in de sociale werkplaatsen, registratienummer 111219/CO/327.01. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzegtermijn van drie maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

2.3.8.2 Aanvullende financiële bijdrage van de werkgever bij tijdelijke werkloosheid arbeiders

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2019 betreffende de aanvullende financiële bijdrage van de werkgever bij tijdelijke werkloosheid – arbeiders.

Geregistreerd op 13.03.2019 onder het nr 150933/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven . Onder "werknemers" wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk arbeiderspersoneel.

Hoofdstuk II - Algemeen kader

Artikel 2

De ondertekenende partijen erkennen het belang van afspraken met betrekking tot het economisch herstel van de sector in tijden van economische crisis. De ondertekenende partijen erkennen dat omwille van het specifieke karakter van, onder meer, de sector en de populatie, een gedifferentieerde aanpak van doelgroep- en omkaderingsmedewerkers gepast kan zijn.

Hoofdstuk III - Vaststelling van de aanvullende financiële bijdrage van de werkgever

Artikel 3

§1 De werkgever zal bij invoering van een systeem van tijdelijke werkloosheid, een aanvullende vergoeding betalen.

§2 De aanvullende vergoeding bedraagt voor alle vormen van tijdelijke werkloosheid samen: alleenstaanden en samenwonenden:

- van 1ste tot en met 40ste dag per kalenderjaar een toeslag van 4 EUR bruto per werkdag die omwille van de tijdelijke werkloosheid niet werd gepresteerd en vanaf de 41ste dag per kalender jaar een toeslag van 5 EUR bruto per werkdag die omwille van de tijdelijke werkloosheid niet werd gepresteerd;
- gezinshoofden mits aflevering aan de werkgever van een officieel attest van de uitbetalingsinstelling / RVA met betrekking tot de gezinstoestand: van 1ste tot en met 40ste dag per kalenderjaar een toeslag van 8 EUR bruto per werkdag die omwille van de tijdelijke werkloosheid niet werd gepresteerd en vanaf de 41ste dag per kalender jaar een toeslag van 10 EUR bruto per werkdag die omwille van de tijdelijke werkloosheid niet werd gepresteerd;
- de hierboven vermelde categorieën worden bepaald op basis van de vigerende RVA-reglementering ;
- de hierboven vermelde dagbedragen worden omgerekend naar een uurbedrag volgens de volgende formule:
 - aanvullende vergoeding x 5 dagen/week
 - gemiddelde voltijdse arbeidsduur op het vlak van de onderneming

Voor de arbeiders die geen voltijds uurrooster hebben gebaseerd op de werkelijke arbeidsduur omgerekend per week (38u) wordt het maximaal aantal uren geproratiséerd.

§3 De betaling van de aanvullende vergoeding gebeurt samen met de uitbetaling van het loon van de maand waarin de werkloosheid zoals bedoeld in artikel 3 §1 voorkwam.

Artikel 4

§1 De werkgevers bekomen bij het sectorale Fonds voor bestaanszekerheid de terugbetaling van de aanvullende vergoeding waarvan sprake in artikel 3 voor de eerste 114 uren per kalenderjaar en een terugbetaling van 2 euro voor de gezinshoofden en 1 euro voor de alleenstaanden en samenwonenden vanaf het 115de uur tot het 152ste uur.

§2 Jaarlijks gebeurt er een verslaggeving aan de ondernemingsraad of aan het comité voor preventie en bescherming of aan de syndicale delegatie. Deze informatie geeft een overzicht van de werkloosheid en het aantal werknemers die een aanvullende vergoeding ontvingen, en voor welk bedrag (geglobaliseerd per werkplaats).

Hoofdstuk IV - Aanvullende afspraken

Artikel 5

De invoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan, en heft niet op, en cumuleert niet met het bestaan van individuele systemen van aanvullende vergoeding bij economische werkloosheid of gelijkstellingen van de economische werkloosheid bij de berekening van de eindejaarspremie op het niveau van de individuele werkplaats. De werkgevers doen een inspanning inzake spreiding onder de arbeiders van de werkloosheid zoals bedoeld in artikel 3 §1.

Hoofdstuk V - Slotbepalingen

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 2012 betreffende aanvullende financiële bijdrage van de werkgever bij tijdelijke werkloosheid voor arbeiders in de beschutte werkplaatsen, registratienummer 111216/CO/327.01, en de collectieve

arbeidsovereenkomst van 8 mei 2012 betreffende de tijdelijke werkloosheid voor arbeiders in de sociale werkplaatsen, registratienummer 111220/CO/327.01. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 01.01.2019 en is van onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzegtermijn van drie maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

2.3.9 LANDINGSBANEN

2.3.9.1 Toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 156 en 157, tot vaststelling voor 2021-2023 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2023 in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, die een zwaar beroep uitoefenen of tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering

Geregistreerd op 17.07.2023 onder het nr 180930/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 170 van 30 mei 2023 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, die

een zwaar beroep uitoefenen of tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Artikel 3

Voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 103 hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde of verminderen tot een halftijdse betrekking.

De toepassingsmodaliteiten en voorwaarden voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering, zijn deze zoals ze opgenomen zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 170 van 30 mei 2023 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, die een zwaar beroep uitoefenen of tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Artikel 4

Voor de directiefuncties en de functies van niveau 1,2,3 zoals omschreven in de cao van 21 november 1997 is de toestemming van de werkgever vereist voor wat de beschutte werkplaatsen betreft.

Voor de omkaderingsfuncties zoals omschreven in de cao van 26 februari 2002 houdende de loonharmonisatie van omkadering in de sociale werkplaatsen is de toestemming van de werkgever vereist voor wat de sociale werkplaatsen betreft.

Artikel 5

Voor de werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid voorzien in deze cao om in landingsbaan te gaan, en die vervolgens overgaat naar een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt de bedrijfstoeslag berekend op basis van het referteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van zijn of haar arbeidsprestaties.

Artikel 6

Deze overeenkomst is gesloten voor bepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

2.3.9.2 Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 171 van 18 juli 2023 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor sommige mindervalide werknemers

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

Gelet op de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven;

Gelet op het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, geregistreerd op 18 juli 2012 onder het nummer 110211/CO/300;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

Gelet op het afsprakenkader van 6 april 2023 dat op interprofessioneel niveau werd gesloten in de Groep van Tien en de leeftijdsgrens voor de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan voor sommige oudere mindervalide werknemers vaststelt op 55 jaar, en dit zowel voor verminderingen van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking als met een vijfde;

Gelet op het koninklijk besluit van 2 juli 2023 tot uitvoering van het afsprakenkader in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024;

Overwegende dat het hierboven vermelde koninklijk besluit van 30 december 2014 de leeftijdsgrens voor uitkeringen voor landingsbanen verhoogt van 55 jaar naar 60 jaar vanaf 1 januari 2015, maar ook voorziet in een aantal uitzonderingen op die leeftijdsverhoging;

Overwegende dat het hierboven vermelde koninklijk besluit van 2 juli 2023 voorziet in een nieuwe uitzondering op de geleidelijke verhoging van de leeftijdsgrens tot 60 jaar voor uitkeringen voor landingsbanen vanaf 1 juli 2023 voor sommige oudere mindervalide werknemers en dat dit koninklijk besluit bepaalt dat van die geleidelijke verhoging van de leeftijdsgrens kan worden afgeweken door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad die, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, voorziet in een lagere leeftijdsgrens, die niet lager mag zijn dan 55 jaar;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers:

- Het Verbond van Belgische Ondernemingen
- De organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen
- De Boerenbond
- "La Fédération wallonne de l'Agriculture"
- De Unie van socialprofitondernemingen
- Het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- Het Algemeen Belgisch Vakverbond
- De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 18 juli 2023 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Hoofdstuk I - Draagwijdte van de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat het interprofessionele kader voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, voor de verlaging van de leeftijdsgrens tot 55 jaar voor de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan, voor sommige mindervalide werknemers, en wordt gesloten in toepassing van artikel 6, § 6 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loop-baanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking zoals ingevoerd door artikel 3 van het koninklijk besluit van 2 juli 2023 tot uitvoering van het afsprakenkader in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024.

Commentaar

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde leeftijdsgrens heeft enkel betrekking op de toekenning van uitkeringen zoals voorzien in het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 2 juli 2023, en heeft geen betrekking op het recht op een landingsbaan zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

Hoofdstuk II - Toepassingsgebied

Artikel 2

§ 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op sommige mindervalide werknemers die zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst en op de werkgevers die hen tewerkstellen.

§ 2

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder "mindervalide werknemers": de doelgroepwerknemers tewerkgesteld bij werkgevers die onder het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven ressorteren.

§ 3

Voor de toepassing van § 1 en § 2 worden gelijkgesteld:

1. met werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met uitzondering van de leerlingen;
2. met werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt enkel de werknemers die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst. Voor de in artikel 2, § 2 bedoelde doelgroepwerknemers komt het omkaderingspersoneel niet in aanmerking.

Hoofdstuk III - Interprofessioneel kader tot vaststelling van een leeftijdsgrens voor een landingsbaan voor sommige mindervalide werknemers

Artikel 3

Voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de

voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 6, eerste lid van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals ingevoerd door artikel 3, tweede lid van het koninklijk besluit van 2 juli 2023.

Commentaar

In de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor sommige mindervalide werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met een vijfde, zoals bepaald in artikel 6, § 6, eerste lid van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals ingevoerd door artikel 3 van het koninklijk besluit van 2 juli 2023, op voorwaarde dat de werknemer, overeenkomstig artikel 6, § 4 van het koninklijk besluit van 12 december 2001, op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werk-gever van de vermindering van de arbeidsprestatie ten minste 25 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen in de zin van artikel 10, § 3 van de cao nr. 103, zoals gewijzigd door de cao nr. 103ter.

Hoofdstuk IV - Inwerkingtreding en duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025. Ze is van toepassing op periodes van vermindering van arbeidsprestaties waarvoor de aanvangsdatum of de datum van verlenging gelegen is tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan verlengd of aangepast worden na 30 juni 2025 volgens diezelfde modaliteiten, zoals is bepaald in artikel 6, § 6 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 zoals ingevoerd door artikel 3, vierde lid van het koninklijk besluit van 2 juli 2023.

Gedaan te Brussel, op achttien juli tweeduizend drieëntwintig.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen:

C. VERMEERSCH

Voor de Unie van Zelfstandige Ondernemers en "l'Union des Classes moyennes", organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen:

M. DEWEVRE

Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture" :

C. BOTTERMAN

Voor de Unie van socialprofitondernemingen:

M. DE GOLS

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België:

C. SERROYEN

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond:

H. DUROI

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België:

S. LOGIST

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze collectieve arbeidsovereenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

2.3.10 ENCLAVEWERKING

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2019.

Geregistreerd op 13.03.2019 onder het nr 150936/CO/327.01.

Artikel 1

Deze CAO wordt gesloten in aanvulling op de regelgeving inzake enclavewerking zoals beschreven in hoofdstuk 10 van het uitvoeringsbesluit (17/02/2017) van het maatwerkdecreet van de Vlaamse Regering van 12/07/2013. Indien de regelgeving van de bevoegde overheid met betrekking tot de enclavewerking wijzigt, kan deze CAO aangepast worden aan de nieuwe regelgeving.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité van de Vlaamse sector voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Artikel 3

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden volgende begrippen gehanteerd:

- **Werknemers:** zowel de mannelijke als vrouwelijke arbeiders en bedienden van de beschutte werkplaats / de sociale werkplaats / het maatwerkbedrijf.
- **Werkgevers:** dit zijn de beschutte werkplaatsen / sociale werkplaatsen/maatwerkbedrijven.
- **Klanten:** een andere onderneming of een andere organisatie waarmee de werkgever samenwerkt en die met de werkgever verbonden is door een contract van enclavewerking.
- **Enclavewerking:** de begeleide inschakeling van een of meer doelgroepwerknemers in de kernactiviteit van een andere onderneming of een andere organisatie waarmee het maatwerkbedrijf samenwerkt,

heeft een onlosmakelijk verband of vormt een onderdeel van de productie of de handelsactiviteit van die onderneming of die organisatie. De begeleide inschakeling omvat een permanente en kwaliteitsvolle begeleiding op de werkvloer van de andere onderneming of andere organisatie door een gekwalificeerde werkvloerbegeleider die in dienst is van het maatwerkbedrijf.

Artikel 4

Bij een enclavewerking is er voor de werknemers geen band van ondergeschiktheid ten opzichte van de klant. De werknemer blijft onder het gezag, leiding en toezicht van zijn werkgever. De tewerkstelling van werknemers onder de vorm van enclavewerkingscontracten blijft onderworpen aan de algemene normen inzake welvoeglijkheid en beroepsbekwaamheid van de werknemers. De wettelijke voorschriften inzake preventie en bescherming van de werknemers moeten strikt nageleefd worden. De werkgever is en blijft integraal verantwoordelijk voor alle veiligheids- en preventie- en beschermingsvoorschriften.

De ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of de syndicale afvaardiging van de werkgever oefenen hun volledige bevoegdheid uit ten aanzien van de werknemers tewerkgesteld in een enclave en krijgen hiertoe de nodige faciliteiten (o.a. werkplaatsbezoeken) en dit in overleg met de directie van de werkgever.

Artikel 5

Bij het afsluiten van een enclavewerkingscontract: zal de syndicale delegatie opgericht bij de werkgever zo snel mogelijk op de hoogte worden gebracht; zullen de leden van de ondernemingsraad en de leden van het comité voor preventie en bescherming opgericht bij de werkgever, hiervan op de hoogte gebracht worden op de eerstvolgende vergadering.

Hiertoe worden de volgende elementen meegedeeld aan de hand van het in bijlage gevoegd informatieformulier:

1. de volledige identiteit van de klant;
2. de voorziene duur van het contract;
3. een algemene omschrijving van het werk met vermelding van de eventuele bijkomende risico's verbonden aan de uitoefening ervan;
4. de plaats waar het werk wordt uitgevoerd;
5. het aantal voorziene werknemers van de werkgever die worden tewerkgesteld;
6. de afspraak met de klant dat de voorwaarden inzake veiligheid en gezondheid worden gerespecteerd, alsmede de toepassing van deze cao;
7. de waarborg van structurele werkvloerbegeleiding (zoals bij de eigen werkgever) gebeurt) door gekwalificeerde doelgroepbegeleiders, verbonden door een arbeidsovereenkomst met de werkgever;
8. de geldende arbeidstijden en arbeidsregimes;
9. een inventaris inzake de afwijkende verplaatsingsmogelijkheid, zoals beschreven in art. 8.

Fundamentele wijzigingen aan een van deze elementen zullen worden meegedeeld aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis daarvan het comité voor preventie en bescherming, of bij ontstentenis daarvan, de syndicale delegatie, op een volgende vergadering.

Het maatwerkbedrijf bezorgt minimaal een werkdag voor de start van de enclavewerking een afschrift van de schriftelijke overeenkomst aan het departement.

Met behoud van de toepassing van artikel 33, eerste lid van het decreet van 12 juli 2013 betreffende Maatwerk bij collectieve inschakeling, vermeldt de schriftelijke overeenkomst:

1. de duur van de opdracht, door vermelding van de aanvangs- en einddatum;
2. de nauwkeurige plaats van de tewerkstelling, door vermelding van adresgegevens en in voorkomend geval de coördinaten van de

werkplaats;

3. de werktijdregeling van de doelgroepwerknemers en de begeleiders.

Artikel 6

Voor de werknemers tewerkgesteld in het kader van een enclavewerkingscontract gelden in principe dezelfde wettelijke bepalingen als deze van toepassing bij de werkgever.

Artikel 7

Vanaf het ogenblik dat er wordt afgeweken van het voor de werknemer geldende beginnen eindduur binnen de beschutte / sociale werkplaats / het maatwerkbedrijf, kan de doelgroepmedewerker alleen op vrijwillige basis in enclavewerking worden ingeschakeld. Indien er meer arbeid gepresteerd wordt dan de normale arbeidstijd van de werknemer, wordt dit beschouwd als overwerk. De werkgever gaat in overleg met de omkaderende en begeleidende functies om de begeleiding te organiseren. De begeleide inschakeling omvat een permanente en kwaliteitsvolle begeleiding op de werkvloer van de andere onderneming of andere organisatie door een gekwalificeerde werkvloerbegeleider die in dienst is van het maatwerkbedrijf.

Artikel 8

Vervoerregeling van en naar de enclave:

In principe zorgt de werkgever voor de verplaatsing van en naar de plaats van de enclave en staat in voor de kost van het door haar georganiseerde vervoer. De vervoerregeling is gebaseerd op het uitgangspunt dat de werknemer bij het begin van de werkdag naar de vestigingsplaats van het maatwerkbedrijf komt. Vandaar vertrekt men met gezamenlijk vervoer naar de enclave. 's Avonds gebeurt hetzelfde in omgekeerde volgorde. In uitzonderlijke gevallen kan de werknemer ervoor kiezen (na akkoord van de werkgever) om rechtstreeks van thuis naar de enclave te gaan, en omgekeerd. In dit geval wordt dit traject als Woon-werkverkeer beschouwd. De werkgever maakt in dit geval afspraken met de werknemer omtrent de arbeidstijd op de enclave. De werknemer heeft het recht om terug te komen op de keuze om rechtstreeks van thuis naar de enclave

te gaan en omgekeerd. De werkgever kan het akkoord intrekken om de werknemer rechtstreeks van thuis naar de enclave te laten gaan en omgekeerd.

In de vervoerregeling worden volgende definities gehanteerd:

- Het eerste stuk - van thuis naar het maatwerkbedrijf en omgekeerd - definiëren we als "Woon-werkverkeer" .
- De tijd van het maatwerkbedrijf tot op de enclave en omgekeerd wordt gedefinieerd als "Reistijd".
- De werktijd op de enclave zelf wordt gedefinieerd als "Arbeidstijd".

De "normale dagelijkse arbeidsduur" verschilt per Maatwerkbedrijf en is daar contractueel bepaald. Met normale dagelijkse arbeidsduur wordt hieronder bedoeld het normaal aantal uren Arbeidstijd dat een werknemer dient te presteren op die bepaalde dag afhankelijk van het in voege zijnde uurrooster. Het Woon-werkverkeer en de Reistijd gelden in principe niet als Arbeidstijd en kunnen ook niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van de overuren. Enkel de Arbeidstijd komt in aanmerking voor de berekening van de arbeidsduur en de eventuele overuren.

Werkweek: de vijfdaagse werkweek vangt aan op maandag.

De hierboven gedefinieerde concepten verhouden zich op het niveau van de werkdag als volgt: De gepresteerde Arbeidstijd wordt indien nodig aangevuld tot de normale dagelijkse arbeidsduur door de Reistijd van die dag om te zetten naar Arbeidstijd. Indien hierna de resterende Reistijd de 60 minuten overschrijdt, zal het deel boven de 60 minuten als arbeidstijd beschouwd worden en dit zowel op het vlak van bezoldiging als op het vlak van de inachtnaam ervan voor de bepaling van overuren.

Op basis van de bovenstaande vervoersregeling kan de werkgever een antwoord formuleren op de vraag van de klant om de reguliere arbeidstijd integraal op de werkvloer van de klant te presteren. Sociale partners delen de visie dat de vervoersregeling geen instrument is om te komen tot bijkomende flexibiliteit en onderschrijven het belang van duidelijkheid over en stabiliteit in de toepassing van de vervoersregeling.

Vergoedingen:

- **Arbeidstijd:** gewone contractuele bezoldiging zoals voorzien door de wetgeving.
- **Reistijd:** Niettegenstaande de Reistijd niet als Arbeidstijd wordt aangemerkt, wordt het saldo van de reistijd die overblijft na eventuele omzetting naar Arbeidstijd, vergoed. Deze vergoeding wordt aan 100 % van het vigerende uurloon betaald. De Reistijd die geen Arbeidstijd uitmaakt zoals hierboven beschreven, wordt niet in aanmerking genomen om te bepalen of de dag- of weekgrens overschreden werd.
- **Woon-werkverkeer:** dit wordt geregeld door de CAO Mobiliteit.

Artikel 9

Net zoals in het maatwerkbedrijf krijgen de werknemers de nodige opleiding en instructies om de taken in functie van het enclave-werkingscontract op een veilige en aanvaardbare wijze uit te voeren.

Artikel 10

De werknemer die deelneemt aan een enclavewerkingscontract mag als gevolg hiervan niet minder verdienen dan indien hij in het eigen maatwerkbedrijf aan het werk zou zijn (cf. individueel arbeidscontract).

Artikel 11

De werkgevers verbinden er zich toe om in de individuele arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, geen bepaling op te nemen die een principieel akkoord tot tewerkstelling onder de vorm van enclavewerking zou inhouden die buiten de normale arbeidstijd van de werknemer gaat.

Artikel 12

Overeenkomstig Deel II, 2.2.2. "individuele arbeidsovereenkomsten met ontbindende voorwaarde" van het Vlaams Intersectoraal Akkoord 5 d.d. 8 juni

2018, komen de sociale partners overeen dat er geen gebruik gemaakt wordt van individuele arbeidsovereenkomsten met ontbindende voorwaarde.

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst mag geen afbreuk doen aan in de onderneming bestaande overeenkomsten die gunstiger zijn voor de werknemer.

Artikel 14

Elke betwisting betreffende de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan voor het verzoeningsbureau worden gebracht door de meest gerede partij.

Artikel 15

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de CAO van 2 februari 2005 betreffende de ondernemingscontracten, registratienummer 4128/CO/327.01. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd en treedt in werking op 1 januari 2019. Zij kan worden opgezegd door elke partij mits een opzeggingstermijn van 6 maanden wordt betekend via een per post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

BIJLAGE: INFORMATIEDOCUMENT

Dit document betreft de informatieplicht ten aanzien van het in de instelling bestaande overlegorgaan overeenkomstig artikel 4 van deze overeenkomst:

1. de volledige identiteit van de klant;
2. de voorziene duur van het contract;
3. een algemene omschrijving van het werk met vermelding van de eventuele bijkomende risico's verbonden aan de uitoefening ervan;
4. de plaats waar het werk wordt uitgevoerd;
5. het voorziene aantal werknemers die worden tewerkgesteld;
6. de afspraak met de klant dat de voorwaarden inzake veiligheid en gezondheid worden gerespecteerd, alsmede de toepassing van deze cao;
7. de waarborg van structurele begeleiding (zoals bij de eigen werkgever gebeurt) door gekwalificeerde doelgroepbegeleiders, verbonden door een arbeidsovereenkomst met de werkgever;
8. de geldende arbeidstijden en arbeidsregimes;
9. een inventaris inzake de afwijkende verplaatsingsmogelijkheid, zoals beschreven in art. 8.

Meegedeeld aan de:

- 1.1. Ondernemingsraad
- 1.2. Comité voor preventie en bescherming op het werk
- 1.3. Vakbondsafvaardiging

Op

Handtekening werkgever

Handtekening overlegorgaan

2.3.11 OUTPLACEMENT

De wet op het eenheidsstatuut heeft het toepassingsgebied van de outplacementregeling gevoelig uitgebreid.

Outplacement is een dienstverlening die je krijgt als je wordt ontslagen en dit met de doelstelling om je te begeleiden naar een nieuwe tewerkstelling, hetzij als werknemer, hetzij als zelfstandige.

1. Algemene regeling

Voortaan is er een recht op outplacement voor elke werknemer wiens arbeidsovereenkomst ten vroegste op 1 januari 2014 door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of met een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

2. Bijzondere regeling voor werknemers van minstens 45 jaar

Bovenstaande ‘algemene regeling’ is een uitbreiding van de vroegere regeling, die echter blijft voortbestaan.

In het kader van het Generatiepact van 2005 werden een aantal maatregelen ingevoerd om de kansen van oudere werknemers op de arbeidsmarkt te vergroten.

Een van deze maatregelen betreft het verplicht aanbieden van outplacement voor werknemers van ouder dan 45 jaar die ontslagen worden (sinds 01.12.2007, via de wet van 17.05.2007). De kosten voor dit outplacement zijn ten laste van de werkgever bij wie de werknemer ontslagen wordt.

Van meet af aan was duidelijk dat deze verplichting voor doelgroep-werknemers in de BW en de SW geen specifieke meerwaarde biedt. Een KB voorziet in de vrijstelling:

‘de gehandicapte werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt verbroken door een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen of onder één van de paritaire subcomités van dit paritair comité, met uitzondering van het omkaderingspersoneel, alsmede de doelgroepwerknemers tewerkgesteld door een sociale werkplaats erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap waarvan de arbeidsovereenkomst wordt verbroken.’

Die vrijstelling blijft bestaan voor de werknemers met minder dan 30 weken opzeg.

Bij een opzeg vanaf 30 weken (zelfs al ben je minstens 45 jaar) val je onder de algemene regeling (zie supra), waar die vrijstelling niet meer is voorzien.

2.3.12 STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

2.3.12.1 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar - 20 jaar nachtarbeid - zwaar beroep – 33 jaar beroepsloopbaan (2023-2024)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2023 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 60 jaar in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nummer 166 en 168 van de Nationale Arbeidsraad (2023 - 2024).

Geregistreerd op 28.06.2023 onder het nr 180935/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden - en bediendepersoneel.

Artikel 2

§1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in toepassing van:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 30 mei 2023, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 30 mei 2023, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 januari 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

§2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten mede gelet op:

- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 (geregistreerd op 31 december 1974 onder het nummer 3107/CO/CNT), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende arbeidsovereenkomsten, en rekening houdend met de in voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst voorziene overlegprocedure;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 46 (geregistreerd op 4 april 1990 onder het nummer 25097/CO/300), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

Artikel 3

§1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers die werkloosheidsuitkeringen genieten en die gedurende de periode van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2024:

- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten minste 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 46, gesloten op 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, met name, gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van:
 - prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur;
 - prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.

§2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers die werkloosheidsuitkeringen genieten en die gedurende de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024:

- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben, en
- gewerkt hebben in een zwaar beroep:
 - hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Onder het begrip zwaar beroep wordt de inhoud verstaan zoals omschreven in artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

§3

Commentaar: aan de leeftijdsvoorwaarde in artikel 3 §1 en §2 moet voldaan worden uiterlijk op 31 december 2024 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald in artikel 3 §1 en §2 moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

De opzegtermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De werknemer die de in artikel 3, §1 en §2 vastgestelde voorwaarden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzegtermijn na 31 december 2024 verstrijkt, behoudt het recht op de regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijdsvoorwaarde en de voorwaarde inzake het beroepsverleden te bepalen, is, rekening houdend met artikel 3, deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt.

Artikel 6

§1

De werknemers bedoeld in artikel 1 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen, behoudens in de wettelijk voorziene gevallen. In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

§2

Voorafgaand aan de aanvraag en bij aanvang van de opzegtermijn moet de werknemer een anciënniteit van 10 jaren in de onderneming van aanvraag kunnen aantonen. Een uitzondering wordt gemaakt voor diegenen die in een beschutte werkplaats, sociale werkplaats of maatwerkbedrijf terecht komen als gevolg van sluiting, herstructurering of vereffening van een andere beschutte werkplaats, sociale werkplaats of maatwerkbedrijf.

Artikel 7

§1

De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het netto - referterloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.

§2

Het laatste bruto-maandloon, berekend en geplafonneerd volgens de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, wordt als refertemaand genomen voor de berekening van het laatste netto-maandloon.

§3

Bij de berekening van het netto - refertemaandloon, zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad, wordt rekening gehouden met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.

§4

In geval van overgang naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het referterloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

§5

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad.

§6

De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot het bereiken van de rustpensioenleeftijd, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden.

§7

De aanvullende vergoeding SWT wordt doorbetaald bij werkhervatting conform de bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst mag geen afbreuk doen aan in de onderneming bestaande overeenkomsten die gunstiger zijn voor de werknemer. Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

2.3.12.2 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar - 20 jaar nachtarbeid - zwaar beroep - 33 jaar beroepsloopbaan (2025-2026)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2023 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 60 jaar in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nummer 166, en 169 van de Nationale Arbeidsraad (2025 - 2026).

Geregistreerd op 17.07.2023 onder het nr 180936/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden - en bediendepersoneel.

Artikel 2

§1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in toepassing van:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 30 mei 2023, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 30 mei 2023, tot vaststelling, voor de periode van 1 januari

2025 tot 31 december 2026, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering

§2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten mede gelet op:

- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 (geregistreerd op 31 december 1974 onder het nummer 3107/CO/CNT), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende arbeidsovereenkomsten, en rekening houdend met de in voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst voorziene overlegprocedure;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 46 (geregistreerd op 4 april 1990 onder het nummer 25097/CO/300), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

Artikel 3

§1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers die werkloosheidsuitkeringen genieten en die gedurende de periode van 1 januari 2025 tot 30 juni 2025:

- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, en

- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten minste 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 46, gesloten op 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, met name, gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van:
 - prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur;
 - prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.

§2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers die werkloosheidsuitkeringen genieten en die gedurende de periode van 1 januari 2025 tot 30 juni 2025:

- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben, en
- gewerkt hebben in een zwaar beroep:
 - hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Onder het begrip zwaar beroep wordt de inhoud verstaan zoals omschreven in artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

§3

Commentaar: aan de leeftijdsvoorwaarde in artikel 3 §1 en §2 moet voldaan worden uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald in artikel 3 §1 en §2 moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

De opzegtermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De werknemer die de in artikel 3, §1 en §2 vastgestelde voorwaarden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzegtermijn na 30 juni 2025 verstrijkt, behoudt het recht op de regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijdsvoorwaarde en de voorwaarde inzake het beroepsverleden te bepalen, is, rekening houdend met artikel 3, deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt.

Artikel 6

§1

De werknemers bedoeld in artikel 1 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen, behoudens in de wettelijk voorziene gevallen. In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

§2

Voorafgaand aan de aanvraag en bij aanvang van de opzegtermijn moet de werknemer een anciënniteit van 10 jaren in de onderneming van aanvraag kunnen aantonen. Een uitzondering wordt gemaakt voor diegenen die in een beschutte werkplaats, sociale werkplaats of maatwerkbedrijf terecht komen als

gevolg van sluiting, herstructurering of vereffening van een andere beschutte werkplaats, sociale werkplaats of maatwerkbedrijf.

Artikel 7

§1

De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het netto - referteloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.

§2

Het laatste bruto-maandloon, berekend en geplafonneerd volgens de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, wordt als refertemaand genomen voor de berekening van het laatste netto-maandloon.

§3

Bij de berekening van het netto - refertemaandloon, zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad, wordt rekening gehouden met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.

§4

In geval van overgang naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het referteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

§5

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad.

§6

De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot het bereiken van de rustpensioenleeftijd, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden.

§7

De aanvullende vergoeding SWT wordt doorbetaald bij werkhervatting conform de bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst mag geen afbreuk doen aan in de onderneming bestaande overeenkomsten die gunstiger zijn voor de werknemer. Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2025 en treedt buiten werking op 31 december 2026. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

2.3.12.3 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar - zwaar beroep (2023-2024)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2023 tot invoering van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op de leeftijd van 60 jaar voor zware beroepen (2023 - 2024).

Geregistreerd op 17.07.2023 onder het nr 180933/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden – en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten:

- Om uitvoering te geven aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr.143 gesloten in de NAR op 23 april 2019 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen;
- Om uitvoering te geven aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 30 mei 2023, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 januari 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een

stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

- In het kader van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage;
- In het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 gesloten in de NAR op 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Hoofdstuk II - Rechthebbenden

Artikel 3

§1

Een bijkomend recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) wordt ingevoerd voor werknemers die worden ontslagen (behalve in geval van dringende reden) in de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024 en aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst en gedurende de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- Een zwaar beroep hebben uitgeoefend;
- De ontslagen werknemer moet een beroepsloopbaan van 35 jaar als loontrekkende bewijzen. Hiervan moet 5 jaar tijdens de laatste 10 kalenderjaren, of 7 jaar tijdens de laatste 15 kalenderjaren, een zwaar beroep omvatten.

Commentaar

Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 31 december 2024 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

§2

Volgens het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het SWT, wordt als zwaar beroep hiervoor beschouwd:

- Het werk in wisselende ploegen (ploegenarbeid);
- Het werk in onderbroken diensten (dagprestaties waarbij begin - en eindtijd minstens 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uren en minimumprestaties van 7 uren);
- Nachtarbeid zoals gedefinieerd in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

§3

Voorafgaand aan de aanvraag en bij de aanvang van de opzegtermijn moet de werknemer een anciënniteit van 10 jaren in de onderneming van aanvraag kunnen aantonen. Een uitzondering wordt gemaakt voor diegenen die in een beschutte werkplaats, sociale werkplaats of maatwerkbedrijf terecht komen als gevolg van sluiting, herstructurering of vereffening van een andere beschutte werkplaats, sociale werkplaats of maatwerkbedrijf.

Hoofdstuk III - Bedrijfstoeslag

Artikel 4

De werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, hebben recht op een bedrijfstoeslag zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17.

Artikel 5

§1

Het laatste bruto-maandloon, berekend en geplafonneerd volgens de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, wordt als referentemaand genomen voor de berekening van het laatste netto-maandloon.

§2

Bij de berekening van het netto - referetemaandloon, zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17, wordt rekening gehouden met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.

Artikel 6

In geval van overgang naar het SWT vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdkrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de bedrijfstoelage berekend worden op basis van het refereteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van arbeidsprestaties.

Artikel 7

Het recht op de bedrijfstoelage zoals voorzien in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst blijft ten laste van de laatste werkgever indien de werknemer zijn activiteiten hervat als loontrekkende of als zelfstandige onder de voorwaarden en modaliteiten zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17.

Artikel 8

De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot zij de rustpensioenleeftijd hebben bereikt, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Hoofdstuk IV - Verplichtingen van de werknemer

Artikel 9

De werknemer in SWT is verplicht de werkgever op de hoogte te houden van alle gegevens die zijn statuut van werknemer in SWT zouden kunnen beïnvloeden.

Hoofdstuk V - Slotbepalingen

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst mag geen afbreuk doen aan in de onderneming bestaande overeenkomsten die gunstiger zijn voor de werknemer.

Artikel 11

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

2.3.12.4 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar - zwaar beroep (2025-2026)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2023 tot invoering van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op de leeftijd van 60 jaar voor zware beroepen (2025-2026).

Geregistreerd op 17.07.2023 onder het nr 180934/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden – en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten:

- Om uitvoering te geven aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr.143 gesloten in de NAR op 23 april 2019 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen;
- Om uitvoering te geven aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 30 mei 2023, tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid

met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;

- In het kader van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- In het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 gesloten in de NAR op 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Hoofdstuk II - Rechthebbenden

Artikel 3

§1

Een bijkomend recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) wordt ingevoerd voor werknemers die worden ontslagen (behalve in geval van dringende reden) in de periode van 1 januari 2025 tot 30 juni 2025 en aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken gedurende de periode van 1 januari 2025 tot 30 juni 2025, uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst;
- Een zwaar beroep hebben uitgeoefend;
- De ontslagen werknemer moet een beroepsloopbaan van 35 jaar als loontrekkende bewijzen. Hiervan moet 5 jaar tijdens de laatste 10 kalenderjaren, of 7 jaar tijdens de laatste 15 kalenderjaren, een zwaar beroep omvatten.

Commentaar

Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

§2

Volgens het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het SWT, wordt als zwaar beroep hiervoor beschouwd:

- Het werk in wisselende ploegen (ploegenarbeid);
- Het werk in onderbroken diensten (dagprestaties waarbij begin - en eindtijd minstens 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uren en minimumprestaties van 7 uren);
- Nachtarbeid zoals gedefinieerd in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

§3

Voorafgaand aan de aanvraag en bij de aanvang van de opzegtermijn moet de werknemer een anciënniteit van 10 jaren in de onderneming van aanvraag kunnen aantonen. Een uitzondering wordt gemaakt voor diegenen die in een beschutte werkplaats, sociale werkplaats of maatwerkbedrijf terecht komen als gevolg van sluiting, herstructurering of vereffening van een andere beschutte werkplaats, sociale werkplaats of maatwerkbedrijf.

Hoofdstuk III - Bedrijfstoeslag

Artikel 4

De werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, hebben recht op een bedrijfstoeslag zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17.

Artikel 5

§1

Het laatste bruto-maandloon, berekend en geplafonneerd volgens de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, wordt als referentemaand genomen voor de berekening van het laatste netto-maandloon.

§2

Bij de berekening van het netto - referetemaandloon, zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17, wordt rekening gehouden met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.

Artikel 6

In geval van overgang naar het SWT vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de bedrijfstoelage berekend worden op basis van het refereteloan dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van arbeidsprestaties.

Artikel 7

Het recht op de bedrijfstoelage zoals voorzien in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst blijft ten laste van de laatste werkgever indien de werknemer zijn activiteiten hervat als loontrekkende of als zelfstandige onder de voorwaarden en modaliteiten zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17.

Artikel 8

De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot zij de rustpensioenleeftijd hebben bereikt, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Hoofdstuk IV - Verplichtingen van de werknemer

Artikel 9

De werknemer in SWT is verplicht de werkgever op de hoogte te houden van alle gegevens die zijn statuut van werknemer in SWT zouden kunnen beïnvloeden.

Hoofdstuk V - Slotbepalingen

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst mag geen afbreuk doen aan in de onderneming bestaande overeenkomsten die gunstiger zijn voor de werknemer.

Artikel 11

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2025 en treedt buiten werking op 31 december 2026. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

2.3.12.5 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar - lange loopbaan (2023-2024)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2023 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op de leeftijd van 60 jaar met een lange loopbaan (2023-2024).

Geregistreerd op 11.07.2023 onder het nr 180931/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten:

- Om uitvoering te geven aan de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de NAR op 30 mei 2023:
 - nr. 167 tot invoering, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen;
 - nr. 168 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of tewerkgesteld werden in het

bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, die hebben gewerkt in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of een lange loopbaan hebben.

- In het kader van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage;
- In het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 gesloten in de NAR op 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Hoofdstuk II - Rechthebbenden

Artikel 3

Een bijkomend recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) wordt ingevoerd voor werknemers die worden ontslagen (behalve in geval van dringende reden) en die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken gedurende de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- Op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekkende kunnen bewijzen.

Commentaar

Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 31 december 2024 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst. Voorafgaand aan de aanvraag en bij de aanvang van de opzegtermijn moet de werknemer een anciënniteit van 10 jaren in de onderneming van aanvraag kunnen aantonen. Een uitzondering wordt gemaakt voor diegenen die in een beschutte werkplaats, sociale werkplaats of maatwerkbedrijf terecht komen als gevolg van sluiting, herstructurering of vereffening van een andere beschutte werkplaats, sociale werkplaats of maatwerkbedrijf.

Artikel 4

De werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en wiens opzegtermijn na 31 december 2024 verstrijkt, behouden het recht op de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals bepaald in deze arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk III - Bedrijfstoeslag

Artikel 5

De werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, hebben recht op een bedrijfstoeslag zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17.

Artikel 6

Het laatste bruto-maandloon, berekend en geplafonneerd volgens de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, wordt als refertemaand genomen voor de berekening van het laatste netto-maandloon. Bij de berekening van het netto - refertemaandloon, zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, wordt rekening gehouden met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.

Artikel 7

In geval van overgang naar het SWT vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de bedrijfstoeslag berekend worden op basis van het referteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van arbeidsprestaties.

Artikel 8

Het recht op de bedrijfstoeslag zoals voorzien in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst blijft ten laste van de laatste werkgever indien de werknemer zijn activiteiten hervat als loontrekkende of als zelfstandige onder de

voorwaarden en modaliteiten zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Artikel 9

De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot zij de rustpensioenleeftijd hebben bereikt, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Hoofdstuk IV - Verplichtingen van de werknemer

Artikel 10

De werknemer in SWT is verplicht de werkgever op de hoogte te houden van alle gegevens die zijn statuut van werknemer in SWT zouden kunnen beïnvloeden.

Hoofdstuk V - Slotbepalingen

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst mag geen afbreuk doen aan in de onderneming bestaande overeenkomsten die gunstiger zijn voor de werknemer.

Artikel 12

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968

betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

2.3.12.6 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar - lange loopbaan (2025-2026)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2023 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op de leeftijd van 60 jaar met een lange loopbaan (2025-2026).

Geregistreerd op 17.07.2023 onder het nr 180932 /CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten:

- Om uitvoering te geven aan de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de NAR op 30 mei 2023:
 - nr. 167 tot invoering, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen
 - nr. 169 tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben

gewerkt in een zwaar beroep of tewerkgesteld werden in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, die hebben gewerkt in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of een lange loopbaan hebben.

- In het kader van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage;
- In het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 gesloten in de NAR op 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Hoofdstuk II - Rechthebbenden

Artikel 3

Een bijkomend recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) wordt ingevoerd voor werknemers die worden ontslagen (behalve in geval van dringende reden) en die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken gedurende de periode van 1 januari 2025 tot 30 juni 2025 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- Op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekkende kunnen bewijzen.

Commentaar:

Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst. Voorafgaand aan de aanvraag en bij de aanvang van de opzegtermijn moet de werknemer een anciënniteit van 10 jaren in de onderneming van aanvraag kunnen aantonen. Een uitzondering wordt gemaakt voor diegenen die in een beschutte werkplaats, sociale werkplaats of maatwerkbedrijf terecht komen als gevolg van sluiting, herstructurering of

vereffening van een andere beschutte werkplaats, sociale werkplaats of maatwerkbedrijf.

Artikel 4

De werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en wiens opzegtermijn na 30 juni 2025 verstrijkt, behouden het recht op de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals bepaald in deze arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk III - Bedrijfstoeslag

Artikel 5

De werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, hebben recht op een bedrijfstoeslag zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17.

Artikel 6

Het laatste bruto-maandloon, berekend en geplafonneerd volgens de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, wordt als referentemaand genomen voor de berekening van het laatste netto-maandloon. Bij de berekening van het netto - referentemaandloon, zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, wordt rekening gehouden met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.

Artikel 7

In geval van overgang naar het SWT vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de bedrijfstoeslag berekend worden op basis van het referenteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van arbeidsprestaties.

Artikel 8

Het recht op de bedrijfstoelage zoals voorzien in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst blijft ten laste van de laatste werkgever indien de werknemer zijn activiteiten hervat als loontrekkende of als zelfstandige onder de voorwaarden en modaliteiten zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Artikel 9

De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot zij de rustpensioenleeftijd hebben bereikt, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Hoofdstuk IV - Verplichtingen van de werknemer**Artikel 10**

De werknemer in SWT is verplicht de werkgever op de hoogte te houden van alle gegevens die zijn statuut van werknemer in SWT zouden kunnen beïnvloeden.

Hoofdstuk V - Slotbepalingen**Artikel 11**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst mag geen afbreuk doen aan in de onderneming bestaande overeenkomsten die gunstiger zijn voor de werknemer.

Artikel 12

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2025 en treedt buiten werking op 31 december 2026. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

2.3.12.7 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor medische redenen (NAR CAO NR 165)

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 van 30 mei 2023 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers, indien zij worden ontslagen, geregistreerd op 31 december 1974 onder het nummer 3107/CO/CNT, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17 bis van 29 januari 1976, geregistreerd op 31 maart 1976 onder het nummer 3769/CO/CNT, nr. 17 nonies van 7 juni 1983, geregistreerd op 10 juni 1983 onder het nummer 9411/CO/CNT, nr. 17 duodevicies van 26 juli 1994, geregistreerd op 9 augustus 1994 onder het nummer 36053/CO/300, nr. 17 vicies van 17 december 1997, geregistreerd op 22 december 1997 onder het nummer 46641/CO/300, nr. 17 vicies quater van 19 december 2001, geregistreerd op 11 januari 2002 onder het nummer 60497/CO/300, nr. 17 vicies sexes van 7 oktober 2003, geregistreerd op 31 oktober 2003 onder het nummer 68226/CO/300, nr. 17 tricies van 19 december 2006, geregistreerd op 12 januari 2007 onder het nummer 81532/CO/300 en nr. 17 tricies sexes van 27 april 2015, geregistreerd op 19 mei 2015 onder het nummer 126893/CO/300;

Gelet op het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 91 van 20 december 2007 tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige

oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen, gesloten voor de periode 2010-2012, geregistreerd op 8 januari 2008 onder het nummer 86254/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 105 van 28 maart 2013 tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen, gesloten voor de periode 2013-2014, geregistreerd op 10 april 2013 onder het nummer 114503/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 114 van 27 april 2015 tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen, gesloten voor de periode 2015-2016, geregistreerd op 19 mei 2015 onder het nummer 126898/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 van 21 maart 2017 tot vaststelling, voor 2017 en 2018, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen, geregistreerd op 7 april 2017 onder het nummer 138666/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 van 23 april 2019 tot vaststelling, voor 2019 en 2020, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen, geregistreerd op 23 april 2019 onder het nummer 151397/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij

worden ontslagen, geregistreerd op 26 augustus 2021 onder het nummer 166666/CO/300;

Overwegende het afsprakenkader van 6 april 2023 dat op interprofessioneel niveau werd gesloten in de Groep van Tien;

Overwegende dat de sociale gesprekspartners, ter uitvoering ervan, dat stelsel van toekenning van bedrijfstoelage in het raam van de werkloosheid met bedrijfstoelage met twee jaar wensen te verlengen;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers:

- Het Verbond van Belgische Ondernemingen
- De organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen
- De Boerenbond
- La Fédération wallonne de l'Agriculture"
- De Unie van socialprofitondernemingen
- Het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- Het Algemeen Belgisch Vakverbond
- De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 30 mei 2023 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Hoofdstuk I - Draagwijdte van de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt een bedrijfstoelage toe te kennen aan werknemers, indien zij worden ontslagen, die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 58 jaar en ouder zijn en een beroepsverleden van minstens 35 jaar hebben op voorwaarde dat zij:

- ofwel het statuut van mindervalide werknemers erkend door een bevoegde overheid hebben;

- ofwel werknemers zijn met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken.

Commentaar

De draagwijdte van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet duidelijk onderscheiden worden van de draagwijdte van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst voor het bouwbe-drijf die de toekenningsvoorwaarden en -modaliteiten bepaalt van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor arbeiders uit de bouwsector die beschikken over een attest dat hun ongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door een pre-ventieadviseur-arbeidsarts.

Hoofdstuk II - Toepassingsgebied

Artikel 2

§ 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst, alsmede op de werkgevers die hen tewerkstellen.

§ 2.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. "Mindervalide werknemers erkend door een bevoegde overheid":

- a) de werknemers die voldoen aan de medische voorwaarden om ingeschreven te worden in een agentschap voor personen met een handicap en meer bepaald het Vlaams Agentschap voor personen met een handicap, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, l'Agence pour une Vie de Qua-lité, de Brusselse dienst "Personne Handicapée Autonomie Recherchée" (Phare) en de "Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben";

- b) de werknemers die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- c) de doelgroepwerknemers tewerkgesteld bij werkgevers die onder het paritair comité nr. 327 voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven ressorteren;
- d) de werknemers met een blijvende arbeidsongeschiktheid van meer dan 65 % in het kader van de arbeidsongevallenwetgeving of de wetgeving inzake beroepsziekten;

2. "Werknemers met ernstige lichamelijke problemen"

- de werknemers met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit of elke vroegere beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken, met uitsluiting van personen die op het ogenblik van de aanvraag een invaliditeitsuitkering genieten krachtens de wetgeving inzake de ziekte- en invaliditeitsverzekering en niet tewerkgesteld zijn in de zin dat zij geen effectieve arbeidsprestaties leveren;

3. "werknemers gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen"

- de werknemers met een rechtstreekse blootstelling aan asbest tijdens hun vroegere beroepsactiviteit vóór 1 januari 1993 gedurende minimum twee jaar in:
 - ondernemingen of werkplaatsen waar producten of voorwerpen op basis van asbest worden gefabriceerd en behandeld,
 - of fabrieken van materialen in vezelcement.

Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt enkel de werknemers die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst. Voor de mindervalide werknemers is het voldoende dat zij behoren tot één van de in artikel 2, § 2, 1° opgesomde categorieën. Voor de in artikel 2, § 2, 1°, a) en b) bedoelde

werknemers is het voldoende dat zij beantwoorden aan de medische criteria voor inschrijving in een agentschap voor personen met een handicap of om recht te hebben op een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratie-tegemoetkoming. Het kan immers voorkomen dat personen met een handicap die beantwoorden aan de medische criteria, niet in aanmerking komen voor inschrijving in een agentschap of geen recht hebben op tegemoetkomingen omdat zij niet beantwoorden aan de andere gestelde voorwaarden (bijvoorbeeld wanneer hun inkomsten te hoog zijn). Voor de in artikel 2, § 2, 1°, c) bedoelde doelgroepwerknemers komt het omkaderingspersoneel niet in aanmerking.

Voor de werknemers met ernstige lichamelijke problemen moeten drie voorwaarden tegelijkertijd vervuld zijn: ten eerste moet het gaan om ernstige lichamelijke problemen, ten tweede moeten die ernstige lichamelijke problemen geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit of elke vroegere beroepsactiviteit en ten derde moeten die ernstige lichamelijke problemen de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken.

Het hebben van ernstige lichamelijke problemen mag niet los staan van de professionele activiteit en de uitoefening ervan in de toekomst. De ernstige lichamelijke problemen dienen van die aard te zijn dat zij het gevolg zijn van de beroepsuitoefening of van elke vroegere beroeps-activiteit en de uitoefening van hun beroep in de toekomst ernstig zullen bemoeilijken. Het begrip "ernstig" staat bijgevolg niet in functie van een bepaald arbeidsongeschiktheidspercentage.

Gelet op de problemen voor de interpretatie van het begrip "oorzakelijk verband" dat voortvloeit uit artikel 2, § 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wijst de commissie ad hoc "Zware Beroepen" erop dat geen parallel kan worden getrokken tussen eensdeels dat begrip "oorzakelijkheid" en anderdeels de oorzakelijkheid in de arbeidsongevallenwetgeving, die wettelijk wordt verondersteld, en de oorzakelijkheid die eigen is aan de beroepsziektewetgeving, waarin het volstaat dat de persoon het bewijs levert dat hij werd blootgesteld aan een risico.

De commissie stelt voor dat afstand wordt genomen van de begrippen "oorzakelijkheid" die eigen zijn aan de voornoemde wetgevingen, omdat het begrip "oorzakelijkheid" dat in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 91 is ontwikkeld een op zichzelf staand begrip is dat niet noodzakelijk vereist dat er eerst een arbeidsongeval of een beroepsziekte is geweest. Ze wijst erop dat het begrip "oorzakelijkheid" moet worden toegepast in die zin dat op redelijke wijze moet worden geoordeeld dat het ernstige lichamelijke probleem althans gedeeltelijk veroorzaakt of verergerd kan zijn door de beroepsactiviteit of elke vroegere beroepsactiviteit. Voor die beoordeling volstaat een redelijke waarschijnlijkheid of een vermoeden van oorzakelijk verband.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst komen de werknemers in invaliditeit krachtens de wetgeving inzake de ziekte- en invaliditeitsverzekering enkel in aanmerking indien zij een toegelaten arbeid hervat hebben overeenkomstig artikel 100, § 2 van die wetgeving en zij bovendien aan de definitie van "werknemers met ernstige lichamelijke problemen" krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst beantwoorden.

Met betrekking tot de werknemers die rechtstreeks werden blootgesteld aan asbest, moet de onderneming of werkplaats waar producten of voorwerpen op basis van asbest worden gefabriceerd en behandeld, en waar die werknemers moeten hebben gewerkt, producten of voorwerpen op basis van asbest fabriceren én behandelen. Het gaat om een cumulatieve voorwaarde.

Hoofdstuk III - Recht op de bedrijfstoelage

Artikel 3

Hebben recht op een bedrijfstoelage ten laste van de werkgever: de in artikel 2 bedoelde werknemers voor zover zij aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt gedurende de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 en ten laatste op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;
2. een beroepsloopbaan hebben bereikt van minstens 35 jaar op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;

3. het bewijs geleverd hebben:
 - voor de mindervalide werknemers, dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2, § 2, 1°;
 - - voor de werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
 - - voor de werknemers gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
4. ontslagen zijn, behoudens omwille van dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsperiode zoals vastgesteld in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

De werknemer die de in artikel 3 vastgestelde voorwaarden vervult en wiens opzeggingstermijn na 30 juni 2025 verstrijkt, behoudt het recht op de bedrijfstoelage. De werknemer met ernstige lichamelijke problemen die de in artikel 3, 1° en 2° vastgestelde voorwaarden vervult en die zijn aanvraag tot erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen vóór 1 januari 2025 bij het Federaal agentschap voor beroepsrisico's heeft ingediend, behoudt, in afwijking van artikel 3, 3° en 4° het recht op de bedrijfstoelage, wanneer hij pas na 30 juni 2025 het bewijs kan leveren te beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en ontslagen wordt, behoudens omwille van dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 5

De werknemer behoudt eveneens het recht op de bedrijfstoeslag, indien hij voldoet aan de in artikel 3, 1° en 2° vastgestelde voorwaarden en:

- een aanvraag heeft ingediend om op grond van deze collectieve arbeidsovereenkomst erkend te worden;
- kan aantonen dat hij de werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht via ofwel een aangetekend schrijven, ofwel een schrijven waarvan een dubbel door de werkgever werd ondertekend, ofwel medeondertekening door de werkgever van het aanvraagformulier;
- tijdens de erkenningsprocedure voorzien in de artikelen 7 en 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst ontslagen wordt;
- en op het einde van de procedure over een attest beschikt dat aantoont dat hij overeenkomstig de artikelen 7 en 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst erkend wordt.

Commentaar

Deze bepaling wenst te voorkomen dat de werknemer die een aanvraag heeft ingediend op grond van deze collectieve arbeidsovereenkomst om erkend te worden en die kan aantonen dat hij zijn werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht, tijdens de procedure voorzien in de artikelen 7 en 8 ontslagen wordt.

Hoofdstuk IV - Toepassingsmodaliteiten

Artikel 6

Voor de punten die niet geregeld zijn in deze collectieve arbeidsovereenkomst, zoals het bedrag, de berekening en de aanpassing van een bedrijfstoeslag, het cumulatieverbod met andere voordelen en de te volgen ontslagprocedure, zijn, onverminderd gunstiger bepalingen vastgesteld in een op sector- en/of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, van toepassing.

Commentaar

De berekeningsvoorwaarden, de betalingsprocedure en -modaliteiten die zijn vastgesteld door op sector- en ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58 jaar, zijn van toepassing in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onverminderd de bevoegdheid van de paritaire comités en de ondernemingen om die op sector- en ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeids-overeenkomsten aan te passen.

Hoofdstuk V - Erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen

Artikel 7

§ 1

De werknemer die wenst erkend te worden als werknemer met ernstige lichamelijke problemen, dient een aanvraag in met een dossier bij het Federaal agentschap voor beroepsrisico's. Het dossier bevat twee luiken: enerzijds een administratief luik waarbij de werknemer voldoende ernstige elementen aanbrengt die aantonen dat hij de voorwaarden voorzien in artikel 3, 1° en 2° van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal vervullen en anderzijds een medisch luik waarbij hij de nodige elementen aanbrengt om te bewijzen dat hij beantwoordt aan de voorwaarden bepaald in artikel 2, § 2, 2° om als werknemer met ernstige lichamelijke problemen in aanmerking te komen.

De werknemer kan voor de samenstelling van het administratief luik een beroep doen op een uitbetalingsinstelling naar keuze erkend in het kader van de werkloosheidsreglementering en voor de samenstelling van het medisch luik op de bijstand van de preventieadviseur-arbeidsarts.

§ 2

De werknemer wordt beschouwd als werknemer met ernstige lichamelijke problemen, indien hij over een attest beschikt afgeleverd door het Federaal agentschap voor be-roepsrisico's dat getuigt dat hij aan de definitie van werknemer met ernstige lichamelijke problemen zoals bepaald in artikel 2, § 2, 2° van deze collectieve arbeidsovereen-komst beantwoordt.

Commentaar

Om erkend te worden als werknemer met ernstige lichamelijke problemen, moet de werknemer een aanvraagformulier met een dossier indienen bij het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris).

Om het medische deel van dat aanvraagformulier te kunnen invullen, wordt de werknemer aangemoedigd de hulp in te roepen van de preventieadviseur-arbeidsarts. Die laatste kent immers de arbeidsposten en kan het best inschatten of de ernstige lichamelijke problemen die de werknemer inroept, geheel of gedeeltelijk veroorzaakt kunnen zijn door zijn beroepsactiviteit en ze de verdere uitoefening van zijn beroep significant bemoeilijken.

In overleg tussen Fedris en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt een modelformulier met inbegrip van de elementen die het dossier moet bevatten, alsmede een procedure voor de behandeling van het dossier uitgewerkt. Het protocol moet vermelden dat de door de genoemde instellingen vastgestelde procedure de nodige garanties moet bieden opdat ze niet meer dan zes maanden kan duren te rekenen vanaf de indiening van het volledige dossier door de werknemer.

Bij de uitwerking van de procedure worden de volgende principes in aanmerking genomen:

- Fedris stelt vast of het dossier al dan niet volledig is. Zo niet vraagt het Federaal agentschap de ontbrekende stukken op.
- De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zal volgens de geëigende procedure nagaan of de werknemer zal voldoen aan de voorwaarden van artikel 3, 2° van deze collectieve arbeids-overeenkomst.
- Slechts nadat de twee luiken van het dossier van de werknemer volledig zijn, gaat de commissie van medische deskundigen waarin elk van de twee sectoren (arbeidsongevallen en beroepsziekten) vertegenwoordigd is, op grond van het medisch luik van het dossier, na of de in artikel 2, § 2, 2° bepaalde voorwaarden vervuld zijn om als werknemer met ernstige lichamelijke problemen in aanmerking te komen. Deze commissie van medische deskundigen kan voor bijkomende onderzoeken een beroep doen op externe deskundigen.

- De commissie van medische deskundigen brengt een gemotiveerd advies uit aan het medisch-technisch comité ingesteld bij Fedris over elk dossier dat haar wordt voorgelegd. Het medisch-technisch comité, in zijn samenstelling "zware beroepen", onderzoekt het dossier op basis van dit gemotiveerd advies. Dit comité oefent zijn bevoegdheid uit binnen het kader en de voorwaarden vastgesteld door deze collectieve arbeidsovereenkomst. Het beslist bij unanimititeit. Bij gebrek aan unanimititeit moet het algemeen beheerscomité van het Federaal agentschap voor beroepsrisico's beslissen.
- Bij een positieve beslissing levert Fedris een attest af aan de werknemer. De procedure houdt rekening met de wetgeving inzake het Handvest van de sociaal verzekerde (o.a. met betrekking tot de aanduiding van de dienst waarbij de aanvraag ingediend moet worden, de wijze van indiening van de aanvraag, het ontvangstbewijs, de ambtshalve opvraging van ontbrekende bewijsstukken, de behandelingstermijnen van het dossier, de kennisgeving van de beslissing, de motivering van de beslissing en de mogelijkheden van beroep), alsmede met de wetgeving inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer (o.a. met betrekking tot de toezending van de medische gegevens).

Hoofdstuk VI - Erkenning als werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen

Artikel 8

§ 1

De werknemer die wenst te worden erkend als werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen, dient een aanvraag in bij het Federaal agentschap voor beroepsrisico's met de nodige bewijsstukken van de blootstelling aan asbest in de zin van artikel 2, § 2, 3° van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De aanvraag bevat bovendien voldoende ernstige elementen die aantonen dat hij de voorwaarden voorzien in artikel 3, 1° en 2° van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal vervullen.

§ 2

De werknemer wordt beschouwd als werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen, indien hij over een attest beschikt afgeleverd door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's dat getuigt dat hij aan de definitie van werk-nemers gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen zoals be-paald in artikel 2, § 2, 3° van deze collectieve arbeidsovereenkomst beantwoordt.

Commentaar

Om erkend te worden als werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen, moet de werknemer een aanvraagformulier indienen bij Fedris. In overleg tussen Fedris en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt een modelformulier, alsmede een procedure voor de behandeling van de aanvraag uitgewerkt. Het protocol moet vermelden dat de door de genoemde instellingen vastgestelde procedure de nodige garanties moet bieden, opdat ze niet meer dan zes maanden kan duren te rekenen vanaf de indiening van de aanvraag door de werknemer.

Bij de uitwerking van de procedure worden de volgende principes in aanmerking genomen:

- Fedris stelt vast of het dossier al dan niet volledig is. Zo niet vraagt het Federaal agentschap de ontbrekende stukken op.
- De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zal volgens de geëigende procedure nagaan of de werknemer zal voldoen aan de voorwaarden van artikel 3, 2° van deze collectieve arbeids-overeenkomst.
- Slechts nadat de twee luiken van het dossier van de werknemer volledig zijn, doen de deskundigen van Fedris een marginale controle over de rechtstreekse blootstelling aan asbest tijdens zijn vroegere beroepsactiviteit vóór 1 januari 1993 gedurende minimum twee jaar in:
 - ondernemingen of werkplaatsen waar producten of voorwerpen op basis van asbest worden gefabriceerd en behandeld;
 - of fabrieken van materialen in vezelcement.

- In geval van een positieve beslissing levert Fedris een attest af aan de werknemer, waarin de werknemer erkend wordt als werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen.

Hoofdstuk VII - Beperking, opvolging en bijsturing

Artikel 9

De ondertekenende interprofessionele organisaties verbinden zich ertoe om de mogelijkheid tot werkloosheid met bedrijfstoeslag op grond van deze collectieve arbeidsovereenkomst te beperken tot maximum 1.200 personen op jaarbasis op kruissnelheid. Daarvoor wordt binnen de Nationale Arbeidsraad de commissie "Zware Beroepen" belast met de permanente opvolging en bijsturing van de regeling zoals voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De commissie "Zware Beroepen" zal periodiek (trimestrieel en zo nodig maandelijks) een onderzoek wijden aan de gegevens die haar door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden overgemaakt. De commissie treedt proactief op en neemt onverwijld en tijdig de nodige maatregelen om te vermijden dat het maximum aantal van 1.200 personen op jaarbasis wordt overschreden.

Commentaar

Het is de bedoeling dat Fedris en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening periodiek (trimestrieel en zo nodig maandelijks) aan de commissie "Zware Beroepen" gegevens overmaken onder meer omtrent het aantal aanvragen, de aandoeningen die aanleiding hebben gegeven tot ernstige lichamelijke problemen, het aantal attesten die door Fedris werden afgeleverd en het aantal regelingen werkloosheid met bedrijfstoeslag die door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op basis van deze regeling werden toegekend.

Hoofdstuk VIII - Duur en inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 10

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 voor de stelsels van werkloosheid met bedrijfs-toeslag die ingaan vanaf 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

Hoofdstuk IX - Evaluatie en verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 11

De ondertekenende interprofessionele organisaties verbinden zich ertoe om vóór het einde van deze overeenkomst de toepassing ervan te evalueren in de Commissie "Zware beroepen" van de Nationale Arbeidsraad. Op grond van deze evaluatie kan de geldigheidsduur van deze overeenkomst verlengd worden.

Gedaan te Brussel, op dertig mei tweeduizend drieëntwintig.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen:

M.-N. VANDERHOVEN

Voor de Unie van Zelfstandige Ondernemers en "l'Union des Classes moyennes", organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen:

P. VAN WALLEGHEM

Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture":

C. BOTTERMAN

Voor de Unie van socialprofitondernemingen:

M. DE GOLS

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België:

B. VANNETELBOSCH

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond:

M. ULENS

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België:

O. VALENTIN

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

2.3.13 GELIJKSTELLINGEN BEROEPSVERLEDEN SWT

2.3.13.1 Berekening van het beroepsverleden

▪ Basisschema

Je kan aan de RVA vragen je beroepsverleden te berekenen. Dit kan via één van de formulieren C17 Beroepsverleden (zie www.rva.be bij de formulieren). Om je aan te sporen bepaalde periodes zeker te vermelden op het formulier C17 Beroepsverleden en om je al een eerste idee te geven of je kans maakt om te voldoen aan de beroepsverledenvereiste, vind je hieronder een schema van welke periodes in rekening worden gebracht. Hou er rekening mee dat bepaalde periodes niet automatisch in rekening worden gebracht en deze dus vermeld (en aangetoond) dienen te worden!

Situatie	Algemeen Stelsel	Lange loopbaan	Zwaar beroep (nieuw)	Zwaar beroep (oud)	Medisch SWT	Herstructurering of moeilijkheden
Arbeidsdagen	Onbeperkt					
De dagen gedekt door een opzegvergoeding of ontslagcompensatievergoeding	Onbeperkt (let echter wel op! Het beroepsverleden wordt beoordeeld op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst. De opzeggingsvergoeding en ontslagcompensatievergoeding van je laatste arbeidsovereenkomst die eindigt met het oog op SWT, wordt NIET meer meegeteld!)					
Gelijkgestelde dagen uit de werkloosheidsreglementering, met uitzondering van de dagen volledige werkloosheid	Onbeperkt					
Tewerkstelling als statutair (onder bepaalde voorwaarden)	Onbeperkt	Niet	Onbeperkt		Niet	
Zelfstandige activiteit	Niet					
In het buitenland verrichte arbeid (onder bepaalde voorwaarden)	Onbeperkt					

Leertijd of daarmee gelijkgesteld ²	Onbeperkt	3 jaar	Onbeperkt	NIET voor de 10 jaar, maar wel onbeperkt voor de 20 jaar
Legerdienst	Onbeperkt	3 jaar	Onbeperkt	NIET voor de 10 jaar, maar wel onbeperkt voor de 20 jaar

¹ Voor meer informatie, zie onderrichting riodoc nr. 071915 van de RVA (terug te vinden op www.rvatech.be, het technisch portaal van de RVA, waarop de interne RVA-nota's raadpleegbaar zijn. Na het gratis aanmaken van een login is deze site vrij raadpleegbaar).

¹ Worden als arbeidsdagen in aanmerking genomen, de dagen waarvoor een loon werd betaald dat min. gelijk is aan het minimumloon en waarop sociale zekerheidsbijdragen werden ingehouden.

¹ Hieronder wordt een overzicht gegeven van de dagen die gelijkgesteld worden in de werkloosheidsreglementering.

¹ Hieronder wordt een overzicht gegeven van de voorwaarden op basis waarvan een tewerkstelling als statutair toch kan meetellen.

¹ Hieronder wordt een overzicht gegeven van de voorwaarden op basis waarvan een tewerkstelling in het buitenland toch kan meetellen.

¹ Gelijkgesteld zijn o.a. de beroepsinlevingsovereenkomst en een overeenkomst voor socioprofessionele inschakeling die door de Gemeenschappen of Gewesten werd erkend in het kader van secundair onderwijs met beperkt leerplan. Duaal leren valt hier niet onder, maar een overeenkomst alternerende opleiding bij duaal leren leidt wel tot onderwerping aan de sociale zekerheid vanaf 1 januari na de 18de verjaardag. Op deze wijze worden wel eventueel rechten geopend.

Situatie	Algemeen Stelsel	Lange loopbaan	Zwaar beroep (nieuw)	Zwaar beroep (oud)	Medisch SWT	Herstructurering of moeilijkheden
Vergoede volledige werkloosheid bij beroepsopleiding of als tewerkgestelde werkloze ,	Onbeperkt					
Overige dagen vergoede werkloosheid	5 jaar + 936 dagen	3 jaar	5 jaar	3 jaar + 936 dagen		NIET voor de 10 jaar, maar wel max. 3 jaar voor de 20 jaar
Onvrijwillig deeltijdse werknemer zonder uitkeringen	5 jaar + 936 dagen	3 jaar	5 jaar	3 jaar + 936 dagen		NIET voor de 10 jaar, maar wel max. 3 jaar voor de 20 jaar
Onvrijwillig deeltijdse werknemer zonder uitkeringen bij periodes < 1985	624 dagen	NIET		936 dagen		NIET
Vrijwillig deeltijdse werknemer zonder uitkeringen	5 jaar + 936 dagen	NIET		3 jaar + 936 dagen		NIET
Vrijwillig deeltijdse werknemer met uitkeringen bij periodes < 1985	624 dagen	NIET		936 dagen		NIET
Halftijds brugpensioen (≥ 55 jaar)	5 jaar + 936 dagen	3 jaar	5 jaar	3 jaar + 936 dagen	NIET voor de 10 jaar, maar wel max. 3 jaar voor de 20 jaar	5 jaar + 936 dagen
Landingsbaan uitkeringen	936 dagen	3 jaar	3 jaar	936 dagen	NIET voor de 10 jaar, maar wel max. 3 jaar voor de 20 jaar	936 dagen

Volledig tijdskrediet zonder motief, aangevat na 31.05.2007	NIET				
Overige vormen tijdskrediet + thematische verlo- ven (palliatief, medisch, ouder- schapsverlof) uitkeringen	5 jaar + 936 dagen	3 jaar	3 jaar	936 dagen	NIET voor de 10 jaar, maar wel max. 3 jaar voor de 20 jaar
Onderbreking loopbaan zonder uitkering om 1ste kind <6 jaar op te voeden	5 jaar + 936 dagen	3 jaar	3 jaar	3 jaar + 936 dagen	NIET voor de 10 jaar, maar wel max. 3 jaar voor de 20 jaar
Onderbreking loopbaan om een andere reden	5 jaar + 936 dagen, tenzij deze onderbreking dient om een zelfstandige activiteit of een statutaire tewerkstelling aan te vangen	NIET		3 jaar + 936 dagen, tenzij deze onderbreking dient om een zelfstandige activiteit of een statutaire tewerkstelling aan te vangen	NIET
Overgangsuitkering betaald voor de maximale periode van in de pensioenregelgeving	624 dagen				

¹ Er is ook nog een bijzonder regime voor de maatwerkbedrijven voor tewerkstellingen aangevangen voor 1/07/2004, waarbij de mindervalide werknemer tewerkgesteld in een maatwerkbedrijf zijn recht op werkloosheidsuitkeringen gedurende de bedoelde periode van tewerkstelling behoudt en voor zover hij/zij door de arbeidsbemiddeling als moeilijk te plaatsen wordt beschouwd en door deze dienst in het maatwerkbedrijf wordt tewerkgesteld.

¹ Wachtuitkeringen ikv Jongerenactiva (vanaf 01.04.2006 uitdovend), opleidingsuitkeringen (individuele beroepsopleiding) en stageuitkeringen (instapstage) vallen hier ook onder.

¹ Hieronder vallen ook de deeltijdsen met behoud van rechten met een inkomensgarantieuitkering en de onvrijwillig deeltijdsen met uitkeringen.

¹ De maximale periode is 12 maanden als er geen kinderlast is en 24 maanden als er wel kinderlast is.

Let op! De 5 jaar, 3 jaar en 936 dagen zijn maximumkredieten over de verschillende mogelijke situaties heen. Dit zijn dus geen aparte kredieten per afzonderlijke situatie! De enige uitzonderingen hierop zijn:

1. De onvrijwillig deeltijdse werknemer zonder uitkeringen bij periodes < 1985 en de vrijwillig deeltijdse werknemer zonder uitkeringen bij periodes < 1985. Hiervoor wordt een bijkomend gewogen krediet van 624/936 dagen toegekend;
2. Overgangsuitkering betaald voor de maximale periode voorzien in de pensioenregelgeving. Hiervoor wordt een bijkomend gewogen krediet van 624 dagen toegekend

Let op! Een gelijkstelling met een kalenderkrediet van 5 of 3 jaar betekent dat een kalenderperiode van 5 of 3 jaar wordt gelijkgesteld, ongeacht de tewerkstellingsbreuk (1/5de, halftijds,...). Een gelijkstelling met een gewogen krediet van 936 dagen betekent dat dit kan “uitgesmeerd” worden in de tijd, rekening houdend met de tewerkstellingsbreuk. De werknemer met een grotere tewerkstellingsbreuk kan dat uitsmeren over een langere periode.

Let op! De arbeidsdagen en de gelijkgestelde dagen worden niet in aanmerking genomen als zij gelegen zijn in één van de volgende periodes van verlenging van de wachttijd mbt het bekomen van een werkloosheidsuitkering:

1. Deeltijdse arbeid volgend op vrijwillige vermindering van een voltijdse arbeidsregeling, om je kind of je geadopteerd kind op te voeden. Die verlenging geldt slechts voor periodes die gelegen zijn vóór de twaalfde verjaardag van het kind, alsmede voor de voormelde periodes tijdens dewelke een hogere kinderbijslag werd toegekend ingevolge de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van het kind of ingevolge een gebrek aan zelfredzaamheid, gelegen vóór de achttiende verjaardag van het kind.

2. Deeltijdse arbeid volgend op vrijwillige vermindering van een voltijdse arbeidsregeling. Deze verlenging mag niet meer dan drie jaar bedragen.

▪ **Gelijkgestelde dagen in de werkloosheidsreglementering**

De gelijkgestelde dagen uit de werkloosheidsreglementering die ook leiden tot gelijkstelling voor het beroepsverleden SWT:

Dagen gelijkgesteld in de werkloosheidsreglementering	
Gelijkstellingen	Al dan niet bijkomende acties vereist
De dagen gedekt door een ZIV-uitkering	Automatische opname
De dagen van arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon	Automatische opname
De dagen gedekt door een vergoeding wegens arbeidsongevallen of beroepsziekten	Automatische opname
De dagen invaliditeitspensioen voor mijnwerkers	Automatische opname
De dagen tijdelijke werkloosheid	Automatische opname
De dagen wettelijke vakantie	Automatische opname
De dagen vakantie op basis van een algemeen verbindend verklaarde CAO (indien ze aanleiding gegeven hebben tot betaling van vakantiegeld)	Automatische opname
De dagen gedekt door vakantiegeld gelegen in een periode van volledige werkloosheid	Automatische opname
De dagen afwezigheid op het werk met behoud van loon waarop sociale zekerheidsbijdragen, met inbegrip van de sector werkloosheid, werden ingehouden	Automatische opname
De feest- of vervangingsdagen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid	Automatische opname
De dagen inhaalrust	Automatische opname, behalve voor de inhaalrustdagen bouw! Deze worden slechts op aanvraag en mits verklaring van de werknemer in rekening gebracht!
De dagen staking, lock-out en de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out	Bewijs door de werknemer (bij uitkering tijdelijke werkloosheid: automatisch)
De carensdag	Afzonderlijk bewijs door de werknemer

De dagen waarop niet werd gewerkt wegens vorst, die door het Fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf werden vergoed	Afzonderlijk bewijs door de werknemer
De dagen functie van rechter in sociale zaken	Automatische opname
Andere dagen afwezigheid op het werk zonder behoud van loon ten belope van ten hoogste tien dagen per kalenderjaar	Afzonderlijk bewijs door de werknemer
De dagen afwezigheid op het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen	Automatische opname
De dagen beroepsopleiding georganiseerd of gesubsidieerd door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding, alsook de individuele beroepsopleiding in een onderneming of onderwijsinstelling, erkend door deze gewestelijke dienst. Het aantal uur per cyclus moet minstens 18 uur per week bedragen	Automatische opname
De dagen waarop je als jonge, niet werkende werkzoekende met een stageuitkering actief was in het kader van een stage van ten hoogste 96 dagen	Automatische opname

▪ In het buitenland verrichte arbeid

Deze arbeid komt slechts in aanmerking **binnen de grenzen van bilaterale en internationale verdragen** (zie infoblad T31 van de RVA voor een overzicht) en voor zover de werknemer, na de in het buitenland verrichte arbeid, tijdvakken van arbeid als loontrekkende heeft vervuld krachtens de Belgische regeling gedurende ten minste drie maanden.

2 belangrijke **uitzonderingen** hierop zijn:

1. De arbeid in het buitenland in het kader van een detachering vanuit België, waarbij sociale bijdragen in België worden betaald. Deze dagen en periodes worden wel altijd in rekening gebracht.
2. De arbeidsprestaties onderworpen aan de regeling van de overzeese sociale zekerheid. Zij worden in aanmerking genomen wanneer zij verricht werden in een dienstbetrekking die in België aanleiding zou geven tot inhoudingen voor de sociale zekerheid, met inbegrip van de sector werkloosheid en voor zover de werknemer, na de in het buitenland verrichte arbeid, tijdvakken van arbeid als loontrekkende heeft vervuld krachtens de Belgische regeling, ongeacht de duur.

▪ Tewerkstelling als statutair

De werknemer moet 20 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen aantonen, waarvan 5 jaar onmiddellijk aan de datum van uitkeringsaanvraag voorafgaan. Dit betekent dat betrokkene minstens 4,5 jaar moet bewijzen (rekening houdend met de afrondingsregels) tussen het einde van de tewerkstelling in onderwijs/openbare dienst en de aanvraag.

Daarnaast kan een statutaire tewerkstellingsperiode ook in rekening worden gebracht voor de arbeidsdagen vereist om een recht op werkloosheidsuitkeringen te openen (312, 468 of 624 arbeidsdagen in functie van de leeftijd), als:

- 1) De aanstelling door de overheid eenzijdig verbroken is (dus *bv. geen werkverlating*);
- 2) Je binnen de 30 dagen na het beëindigen van de tewerkstelling:
 - a) ofwel werknemer geworden bent, onderworpen aan de sociale zekerheid, sector werkloosheid;
 - b) ofwel ongeschikt bent tot werken in de zin van de ZIV-wetgeving;
 - c) ofwel ingeschreven bent als werkzoekende;

▪ Legerdienst

De periodes van actieve militaire dienst (volgens de Belgische wetten verricht) en de periodes als gewetensbezwaarde (volgens de Belgische wetten verricht) worden gelijkgesteld voor de berekening van het beroepsverleden.

Wordt niet gelijkgesteld met militaire dienst:

1. Periodes als beroepsmilitair, zelfs niet voor de periode die overeenstemt met de periode van militaire dienst die betrokkene had moeten vervullen, maar waarvan hij vrijgesteld is ingevolge het feit beroepsmilitair te zijn. Opmerking: mogelijk kan de periode als beroepsmilitair op een andere manier meetellen (zie: arbeidsdagen);
2. Periodes van militaire dienst volgens een buitenlandse wetgeving.

Onder bepaalde voorwaarden kan een tewerkstellingsperiode als beroepsvrijwilliger bij het leger wel worden geregulariseerd:

1. Reden beëindiging:
 - a) Vóór 14.10.2003: betrokkene moet naar het burgerleven zijn teruggekeerd "zonder er zelf om verzocht te hebben" (dus bv. geen werkverlating);
 - b) Na 13.10.2003: de reden van beëindiging doet niet ter zake;
2. Binnen 30 dagen na het beëindigen van de tewerkstelling is betrokkene:
 - a) ofwel werknemer geworden onderworpen aan de sociale zekerheid, sector werkloosheid;
 - b) ofwel ongeschikt tot werken in de zin van de ZIV-wetgeving;
 - c) ofwel ingeschreven als werkzoekende.

Let op! Indien de werknemer niet aan de regularisatievoorwaarden voldoet (bv. omdat hij het werk heeft verlaten of omdat hij binnen 30 dagen het vereiste statuut van werknemer, arbeidsongeschikte of ingeschreven werkzoekende niet kan aantonen) kan hij, onder voorwaarden, die tewerkstelling bij de openbare dienst (leger = openbare dienst) laten meetellen.

2.3.14 VERKLARING WERKBONUS

Bijlage aan het verslag van de vergadering dd. 24 januari 2017 van het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.


In navolging van de beslissing op het paritair comité dd. 24 januari 2017, wordt volgend bericht aan het verslag gehecht:


“Op het paritair comité dd. 13 oktober 2015 is door alle sociale partners erkend dat er bij de berekening van de aanvullende vergoeding rekening moet worden gehouden met de werkbonus.


Daaruit volgt dat elke werknemer die in eender welk stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage gaat, recht heeft op een aanvullende vergoeding waar bij de berekening rekening wordt gehouden met de werkbonus.

De expliciete vermelding van het in aanmerking nemen van de werkbonus bij de berekening van de aanvullende vergoeding in de betreffende cao — tekst van een bepaald stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage is geen noodzakelijke vereiste om hierop recht te hebben”.


Dit bericht wordt onderschreven door:


Scep Naatwaer
Joëlle Pollentier


LIEVEN VAN DEN STOCK
SOM - SST


Imran Benoh
Algemene Centrale ABVV


Sofie Dieels
LBC - NVK


Herpoel Wilfried
ABV Bie

2.3.15 OPZEGGINGSTERMIJNEN

Vanaf 01.01.2014 gelden bij eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur voor alle werknemers – ongeacht hun statuut (arbeider of bediende) – dezelfde opzegtermijnen. De nieuwe regels zijn van toepassing op de ontslagen betekend vanaf 01.01.2014.

De nieuwe regels om de duur van de opzegtermijn te bepalen, zijn niet enkel van toepassing op de werknemers waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is aangevangen vanaf 01.01.2014, maar ook op de werknemers die reeds in dienst waren voor deze datum. Voor hen gelden evenwel specifieke overgangsbepalingen.

Opzeggingstermijnen – arbeiders

- Situatie voor 01.01.2014

1. Arbeidsovereenkomst aangevangen vóór 01.01.2012

Cao nr. 75 is van toepassing.

Anciënniteit op 31.12.2013 (***)	Werkgever	Werknemer (**)
< 6 maanden (*)	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
6 maanden en < 5 jaren	35 kalenderdagen	14 kalenderdagen
5 jaren en < 10 jaren	42 kalenderdagen	14 kalenderdagen
10 jaren en < 15 jaren	56 kalenderdagen	14 kalenderdagen
15 jaren en < 20 jaren	84 kalenderdagen	14 kalenderdagen
≥ 20 jaren	112 kalenderdagen	28 kalenderdagen

2. Arbeidsovereenkomst aangevangen vanaf 01.01.2012

In geval partijen vóór 01.01.2012 gebonden waren door een andere arbeidsovereenkomst EN tussen deze voorafgaande overeenkomst en de arbeidsovereenkomst die opgezegd wordt, is er geen onderbreking of een onderbreking van maximum 7 kalenderdagen, dan gelden de opzeggingstermijnen voorzien in punt 1.

Anciënniteit op 31.12.2013 (***)	Werkgever	Werknemer (**)
< 6 maanden (*)	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
6 maanden en < 5 jaren	40 kalenderdagen	14 kalenderdagen
5 jaren en < 10 jaren	48 kalenderdagen	14 kalenderdagen
10 jaren en < 15 jaren	64 kalenderdagen	14 kalenderdagen
15 jaren en < 20 jaren	97 kalenderdagen	14 kalenderdagen
≥ 20 jaren	129 kalenderdagen	28 kalenderdagen

Opgelet!

- (*)
 - o Een verkorte opzeggingstermijnen voor arbeiders met minder dan 6 maanden anciënniteit is mogelijk: de arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of een cao kan een verkorte opzeggingstermijn voorzien (voor de werkgever: minimum 7 kalenderdagen; voor de arbeider: maximum de helft van de termijn die de werkgever dient te respecteren);
 - o Specifieke regeling voor arbeiders wier arbeidsovereenkomst tijdens de proef beëindigd wordt (art.48 AOW)
- (***) Een werknemer tewerkgesteld in het kader van een gewestelijk wedertewerkstellingsprogramma (vb doorstromingsprogramma, DAC, GEKO, PRIME, ...), moet slechts een verkorte opzeggingstermijn van 7 dagen naleven. Er gelden geen verkorte opzeggingstermijnen indien de werkgever ontslaat.
- (***) Anciënniteit opgebouwd als uitzendkracht: voor de werknemer die eerder als uitzendkracht werd tewerkgesteld bij zijn werkgever, zal

in geval van ontslag door de werkgever, de anciënniteit verworven als uitzendkracht in aanmerking komen om de opzeggingstermijn te bepalen. De anciënniteit komt slechts in aanmerking binnen onderstaande grenzen: uitzendarbeid komt in geen geval in aanmerking voor de toepassing van de verkorte opzeggingstermijn bij arbeiders met minder dan 6 maanden anciënniteit

▪ **Situatie vanaf 01.01.2014**

1. Overzichtstabel

Anciënniteit in de onderneming	Opzeggingstermijn - werkgever		
	Tot 31.12.2013		Vanaf 01.01.2014 (**)
	AOV aangevangen vóór 01.01.2012	AOV aangevangen vanaf 01.01.2012	
< 6 maanden	28 kalenderdagen (*)	28 kalenderdagen (*)	2w - 5w
6 maanden en < 5 jaren	35 kalenderdagen	40 kalenderdagen	6w - 15w
5 jaren en < 10 jaren	42 kalenderdagen	48 kalenderdagen	18w - 30w
10 jaren en < 15 jaren	56 kalenderdagen	64 kalenderdagen	33w - 45w
15 jaren en < 20 jaren	84 kalenderdagen	97 kalenderdagen	48w - 60w
≥ 20 jaren	112 kalenderdagen	129 kalenderdagen	62w - +1w/j

(**) De volledige tabel kan je terugvinden in de bijlage.

1. Indiensttreding na 01.01.2014

Kom je in dienst op of na 01.01.2014, dan val je volledig onder de nieuwe regeling (zie bijlage).

De opzeggingstermijn wordt enkel bepaald in functie van de anciënniteit die je hebt opgebouwd vanaf het ogenblik dat je in dienst bent getreden.

2. Indiensttreding vóór 01.01.2014

Hoe moet je nu de opzegtermijn vaststellen indien je in dienst trad vóór 01.01.2014?

- Opzeg door de werkgever

De bestaande opzegrechten van vóór 01.01.2014 worden vastgeklikt en verder opgebouwd volgens het nieuwe stelsel vanaf 01.01.2014 (T1 + T2).

- Op 31.12.2013 bekijkt men welke rechten reeds opgebouwd werden volgens de bestaande regels (sectoraal + bedrijfsakkoorden) = T1
(= Op welke opzeg heb je recht mocht je op 31.12.2013 ontslagen worden als arbeider?)
- Vanaf 01.01.2014 bouw je verder volgens nieuwe regels.
Je krijgt dus bovenop je vastgeklikte termijn (T1) extra weken, te tellen vanaf anciënniteit '0' op 01.01.2014 = T2
- Je telt beide termijnen op = T1 + T2.
Dit is de opzeggingstermijn die de werkgever moet naleven.

- Opzeg door de werknemer

- Je maakt dezelfde optelsom als wanneer de werkgever de opzeg geeft (T1 + T2). Opgelet: je neemt de opzegtermijn die de werknemer moet respecteren (zie situatie voor 01.01.2014, 1. en 2. Kolom 'werknemer' + bijlage kolom 'werknemer').
- Opgelet: voor T2 mag de opzegtermijn niet meer dan 13 weken bedragen.

Opgelet!

- (*) Tot 31.12.2013 kon men een verkorte opzeggingstermijn voorzien voor arbeiders met minder dan 6 maanden anciënniteit (voor de werkgever: minimum 7 kalenderdagen; voor de arbeider: maximum de helft van de termijn die de werkgever dient te respecteren).
Met ingang van 01.01.2014 is dit niet meer mogelijk.
Maar, de bedingen die betrekking hebben op een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering is aangevangen voor 01.01.2014, blijven hun gevolgen behouden tot het verstrijken ervan;
- De verkorte opzeggingstermijn van 7 dagen in geval van ontslag door een werknemer die tewerkgesteld is in het kader van een gewestelijk wedertewerkstellingsprogramma (vb doorstromingsprogramma, DAC, GECO, PRIME, ...), blijft wel van toepassing.
Wanneer de werkgever overgaat tot het ontslag, gelden er geen verkorte opzeggingstermijnen.
- Met ingang van 01.01.2014 werd het proefbeding afgeschaft.
Maar, de proefbedingen opgenomen in arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering reeds een aanvang heeft genomen voor 01.01.2014, blijven hun gevolgen behouden tot het verstrijken van de duur van de proefperiode. Dit houdt in dat alle regels die op 31.12.2013 van toepassing waren op het proefbeding van toepassing blijven zolang de proefperiode duurt.

Dit is de algemene regelgeving.

Voor de opzeg n.a.v. SWT (brugpensioen), pensioen, bedrijf in moeilijkheden/herstructurering en tegenopzeg door de werknemer gelden andere regels.

Voor meer informatie neem je best contact op met je secretaris.

Opzeggingstermijnen – bedienden

1. Overzichtstabel

Jaarloon op 31.12.2013	Ontslag werkgever		Ontslag werknemer	
	Opbouw	Minimum	Opbouw	Maximum
≤ € 32.254	3 maanden / begonnen 5 jaar	3 maanden	1,5 maanden / begonnen 5 jaar	3 maanden
> € 32.254	1 maand / begonnen jaar	3 maanden	1,5 maanden / begonnen 5 jaar	4,5 maanden
≤ € 64.508				6 maanden
> € 64.508				

1. Indiensttreding na 01.01.2014

Kom je in dienst op of na 01.01.2014, dan val je volledig onder de nieuwe regeling (zie bijlage).

De opzeggingstermijn wordt enkel bepaald in functie van de anciënniteit die je hebt opgebouwd vanaf het ogenblik dat je in dienst bent getreden.

2. Indiensttreding vóór 01.01.2014

Hoe moet je nu de opzegtermijn vaststellen indien je in dienst trad vóór 1.1.2014?

- Opzeg door de werkgever

De bestaande opzegrechten van vóór 1.1.2014 worden vastgeklekt en verder opgebouwd volgens het nieuwe stelsel vanaf 1.1.2014 (T1 + T2).

Voor de berekening van de opzeggingstermijn van een bediende op 31.12.2013 moet een onderscheid worden gemaakt naargelang de hoogte van het jaarlijks loon van de bediende op 31.12.2013.

- T1 = Het principe is dat op 31.12.2013 wordt gekeken welke rechten je reeds had opgebouwd volgens de bestaande regels (sectoraal + bedrijfsakkoorden).
(= Op welke opzeg heb je recht mocht je op 31.12.2013 ontslagen worden als bediende?)
- Lagere bedienden (loon < €32.254): 3 maanden opzeg per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit
- Voor de hogere bedienden (jaarlijks loon op 31.12.2013 > €32.254) is er een afwijking voorzien op voormeld principe:
 - Hogere bedienden (loon > €32.254): in de eerste stap van de berekening wordt geen toepassing gemaakt van de “oude” regels m.b.t. de opzeggingstermijnen zoals die van toepassing waren op 31.12.2013. De nieuwe wet maakt dus komaf met de regel uit de arbeidsovereenkomstenwet waarbij de opzeggingstermijn ofwel door de partijen moet worden overeengekomen na de opzegging, ofwel door de rechter wordt vastgesteld. De opzegtermijnen zijn forfaitair vastgesteld (zie overzichtstabel): één maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van 3 maanden³.

³ Het lot van de geldige opzeggingsclausule: uit een letterlijke lezing van de Wet op het Eenheidsstatuut, volgt dat de voormelde forfaitaire regeling van één maand per begonnen jaar anciënniteit (met een minimum van 3 maanden) ook geldt voor de hogere bediende met wie desgevallend een geldige opzeggingsclausule was afgesproken. Er kan dus in principe geen rekening worden gehouden met een geldige opzeggingsclausule die voorzien zou zijn in de arbeidsovereenkomst van een hogere bediende. Nochtans lijkt dit niet de bedoeling geweest te zijn van de wetgever, waardoor toch rekening gehouden mag worden met een geldige opzeggingsclausule gesloten vóór 01.01.2014. het is echter nog afwachten of de arbeidsgerechten zich zullen schikken naar deze ‘bedoeling’.

- T2 = Vanaf 1.1.2014 bouw je verder volgens nieuwe regels.
Je krijgt dus bovenop je vastgeklikte termijn (T1) extra weken, te tellen vanaf anciënniteit '0' op 01.01.2014. Je telt beide termijnen op = T1 + T2. Dit is de opzeggingstermijn die de werkgever moet naleven.
- Opzeg door de werknemer
 - T1 =
 - Lagere bediende (loon < €32.254): 1,5 maand als hij minder dan 5 jaar anciënniteit heeft. Vanaf 5 jaar bedraagt de termijn 3 maanden;
 - Hogere bedienden (loon > €32.254): 1,5 maand per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit, met een maximum van 4,5 maanden indien zijn bruto jaarloon niet hoger was dan € 64.508 of 6 maanden indien zijn bruto jaarloon wel hoger was dan € 64.508.
 - T2 = Vanaf 1.1.2014 bouw je verder volgens nieuwe regels.
Je krijgt dus bovenop je vastgeklikte termijn (T1) extra weken, te tellen vanaf anciënniteit '0' op 01.01.2014
 - Je telt beide termijnen op (T1 + T2). Opgelet: voor T2 mag de opzegtermijn niet meer dan 13 weken bedragen.

Opgelet!

Wanneer de bediende ontslag neemt, moet T2 niet meer worden berekend indien hij in T1 reeds de maximale opzeggingstermijn bereikte overeenkomstig de regels die bestonden op 31.12.2013.

Ter herinnering: de regels inzake opzegging door de bediende op 31.12.2013 zijn als volgt:

Jaarloon op 31.12.2013	Opzegging door werknemer: maximale opzegtermijn =
≤ €32.254	3 maanden
> €32.254 en ≤ €64.508	4,5 maanden
> €64.508	6 maanden

Voor bedienden wordt T2 als volgt beperkt:

Maximum vorige tabel bereikt (3;4,5;6 maand) op 31.12.2013?	Totale opzegtermijn ≥ 13 weken	Totale opzegtermijn < 13 weken
JA	T2 = 0	T2 = 0
NEEN	T2 = 0	T2 is zodanig dat: T1 + T2 = maximum 13 weken

Dit is de algemene regelgeving.

Voor de opzeg n.a.v. SWT (brugpensioen), pensioen, bedrijf in moeilijkheden/herstructurering en tegenopzeg door de werknemer gelden andere regels.

Voor meer informatie neem je best contact op met je secretaris.

BIJLAGE

Anciënniteit	Opzegtermijn	
	Ontslag door de werkgever	Ontslag door de werknemer
0 tot 3 maanden	1 week	1 week
3 tot 4 maanden	3 weken	2 weken
4 tot 5 maanden	4 weken	2 weken
5 tot 6 maanden	5 weken	2 weken
6 tot 9 maanden	6 weken	3 weken
9 tot 12 maanden	7 weken	3 weken
12 tot 15 maanden	8 weken	4 weken
15 tot 18 maanden	9 weken	4 weken
18 tot 21 maanden	10 weken	5 weken
21 tot 24 maanden	11 weken	5 weken
2 jaar	12 weken	6 weken
3 jaar	13 weken	6 weken
4 jaar	15 weken	7 weken
5 jaar	18 weken	9 weken
6 jaar	21 weken	10 weken
7 jaar	24 weken	12 weken
8 jaar	27 weken	13 weken
9 jaar	30 weken	13 weken
10 jaar	33 weken	13 weken
11 jaar	36 weken	13 weken
12 jaar	39 weken	13 weken

13 jaar	42 weken	13 weken
14 jaar	45 weken	13 weken
15 jaar	48 weken	13 weken
16 jaar	51 weken	13 weken
17 jaar	54 weken	13 weken
18 jaar	57 weken	13 weken
19 jaar	60 weken	13 weken
20 jaar	62 weken	13 weken
21 jaar	63 weken	13 weken
> 21 jaar	+ 1 week per jaar	13 weken

2.3.16 SECTORAAL AANVULLEND PENSIOEN

2.3.16.1 Wijziging maatschappelijke zetel

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 2015.

Geregistreerd op 09.06.2015 onder het nr 127318/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap (327.01).

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 103 ,901/CO/327.01) wordt vervangen door volgende bepaling: "*Het Sociaal Fonds 327.01 tot financiering tweede pensioenpijler. met maatschappelijke zetel gelegen te 1000 Brussel; Sainctelettesquare 13-15; treedt op als inrichter van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel. "*

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 15 december 2014 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht

bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap.

2.3.16.2 Wijziging van het pensioenreglement

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2019.

Geregistreerd op 24.07.2019 onder het nr 152793/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Voorwerp van de overeenkomst

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet van 28 april 2003, artikel 8, betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, en de beslissing van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties in het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als voorwerp de wijziging van het pensioenreglement dat als bijlage is opgenomen bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullende pensioenstelsel (registratienummer 10390tt/CO/327.01), laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2016 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 327.01 (registratienummer 134517/CO/327.01), afgesloten in het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale sector en de maatwerkbedrijven.

Hoofdstuk II - Toepassingsgebied

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven, met uitzondering van:

- de categorieën voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst
- de in het buitenland gevestigde werkgevers en hun in België gedetacheerde werknemers in de zin van de toepasselijke EEG-verordening inzake de sociale zekerheid.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Onder sociaal fonds wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst en in zijn bijlage verstaan: het Sociaal fonds 327.01 tot financiering tweede pensioenpijler, opgericht als fonds voor bestaanszekerheid bij collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2009 (registratienummer 98950/CO/327.01), en gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 15 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 327.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" (registratienummer 103538/CO/327.01).

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

- werknemers met een contract van interimarbeid;
- werknemers met een vakantie-, studenten- of IBO-contract (individuele beroepsopleiding);
- leerlingen waarvoor geen sociale zekerheidsbijdragen worden betaald (erkende leerling van de middenstand, leerling met industrieleercontract, leerling in opleiding tot ondernemingshoofd, leerling met een overeenkomst voor socio-professionele inpassing, erkend door de gemeenschappen en gewesten, stagiair met een beroepsinlevingsovereenkomst);
- arbeidszorgmedewerkers en personen tewerkgesteld in het kader van artikel 60§7 van de organieke wet van 8 juli 1976 op de inrichting van de OCMW's en tewerkgesteld in het kader van artikel 78 van het KB van 25.11.1991 tenzij er sprake is van een arbeidsovereenkomst;
- werknemers die activiteiten uitoefenen terwijl zij al een wettelijk rustpensioen genieten;

- erkende beroepsjournalisten gedurende de periode die in aanmerking komt voor het wettelijk aanvullend pensioen voor erkende beroepsjournalisten, geregeld door het Koninklijk Besluit van 27 juli 1971 (B.S.20 augustus 1971);
- coöperanten van Belgische niet-gouvernementele organisaties, die werken in het buitenland en voor wie een aansluiting bestaat bij de Dienst voor de Overzeese Sociale Zekerheid;
- niet aan RSZ onderworpen werknemers die occasioneel sociaal-cultureel werk verrichten.

Hoofdstuk III - Pensioenreglement

Artikel 4

Het pensioenreglement dat volgens de bepalingen van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullende pensioenstelsel (registratienummer 103Sofil/CO/327.01) als bijlage werd opgenomen, laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28juni 2016 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 327.01 (registratienummer 134517/CO/327.01), wordt vervangen door het pensioenreglement dat als bijlage is opgenomen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk IV - Inwerkingtreding, duur en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 5

§1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1december 2018 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

§2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 30 juni van ieder kalenderjaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend kalenderjaar. De opzegging moet betekend worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven die een kopie van de opzegging stuurt aan elke ondertekenende partij.

Organisme voor de Financiering van Pensioenen
"Pensioenfonds van de Vlaamse Non-Profit/social-profitsector"

Saintelettesquare 13-15 te 1000 Brussel

PENSIOENREGLEMENT

Artikel 1: Voorwerp

1.1

Dit sectoraal pensioenreglement wordt opgesteld in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel, gesloten in de paritaire (sub)comités 318.02, 319.01, 327.01, 329.01 en 331.

1.2

De pensioentoezegging heeft tot doel om een pensioenkapitaal of een ermee overeenstemmende rente samen te stellen, die aan de aangeslotene of in geval de aangeslotene overlijdt voor de pensionering, aan zijn rechthebbenden uitgekeerd wordt, volgens het stelsel van de vaste bijdragen zonder rendementsgarantie.

1.3

Dit pensioenreglement bepaalt de rechten en verplichtingen van de inrichter, de pensioeninstelling, de werkgevers, de aangeslotenen en hun rechthebbenden, en de voorwaarden waaronder deze rechten uitgeoefend kunnen worden.

1.4

Dit reglement treedt in werking vanaf 1 december 2018 en vervangt het vorige reglement ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst, dat van kracht was vanaf 1 januari 2017. De verworven rechten van de aangeslotenen die uitgetreden zijn uit het pensioenstelsel van de inrichter voor de inwerkingtreding van dit reglement en/of van hun rechthebbenden blijven bepaald door het reglement dat van kracht was bij hun uittreding, tenzij wettelijke bepalingen een andere uitvoering opleggen.

Artikel 2: Begripsomschrijving

In dit reglement worden een aantal begrippen gebruikt, die de volgende betekenis hebben:

2.1 Inrichters

Het sectoraal aanvullend pensioenstelsel is een multi-inrichterpensioenstelsel. De Fondsen voor bestaanszekerheid, opgericht in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en de vaststelling van zijn statuten, gesloten in de betrokken paritaire (sub)comités:

- Sociaal fonds 318.02 tot financiering tweede pensioenpijler
- Sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler
- Sociaal fonds 327.01 tot financiering tweede pensioenpijler
- Sociaal fonds 329.01 tot financiering tweede pensioenpijler
- Sociaal fonds 331 tot financiering tweede pensioenpijler

treden op als inrichter.

2.2 Organisatie

Elke organisatie - al dan niet gesubsidieerd door de Vlaamse overheid - die personeelsleden tewerkstelt binnen het toepassingsgebied van de paritaire (sub)comités 318.02, 319.01, 327.01, 329.01 en 331, op wie een van de eerdergenoemde sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel van toepassing is.

2.3 Jaarloon

Het aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven bruto jaarloon van de aangeslotene, ten laste van de organisatie.

2.4 Pensioenfonds

Het pensioenfonds van de Vlaamse Non-Profit/social-profitsector OFF, met zetel te 1000 Brussel, Saintelettesquare 13-15, toegelaten op 8 mei 2012 onder nummer 50601.

2.5 Wet betreffende de aanvullende pensioenen

Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

Artikel 3: Aansluiting

3.1

Elke werknemer ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst:

- die op of na 1 januari 2010 door een arbeidsovereenkomst verbonden is met een organisatie;
- en op wie de collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel binnen het paritair comité, van toepassing is; wordt verplicht aangesloten aan het pensioenstelsel.

De datum van in dienst treden bij een werkgever op wie het reglement van toepassing is, is tegelijk de datum van aansluiting aan dit reglement. Wie in dienst was op 1 januari 2010 wordt vanaf die datum aangesloten.

3.2

Worden evenwel uitgesloten:

- werknemers met een contract van interimarbeid;
- werknemers met vakantie-, studenten- of IBO-contracten (individuele beroepsopleiding);
- leerlingen waarvoor geen sociale zekerheidsbijdragen worden betaald (erkende leerling van de middenstand, leerling met industrieleercontract, leerling in opleiding tot ondernemingshoofd, leerling met een overeenkomst voor socio-professionele inpassing, erkend door de gemeenschappen en gewesten, stagiair met een beroepsinlevingsovereenkomst);
- arbeidzorgmedewerkers en personen tewerkgesteld in het kader van art. 60 §7 van de organieke wet van 8 juli 1976 op de inrichting van OCMW's en een tewerkstelling in het kader van artikel 78 van het KB van 25 november 1991 tenzij er sprake is van een arbeidsovereenkomst;

- werknemers die activiteiten uitoefenen terwijl zij al een wettelijk rustpensioen genieten;
- erkende beroepsjournalisten gedurende de periode die in aanmerking komt voor het wettelijk aanvullend pensioen voor erkende beroepsjournalisten geregeld door het Koninklijk Besluit van 27 juli 1971 (B.S. 20 augustus 1971);
- coöperanten van Belgische niet-gouvernementele organisaties, die werken in het buitenland en voor wie een aansluiting bestaat bij de Dienst voor de Overzeese Sociale Zekerheid;
- niet aan RSZ-onderworpen werknemers die occasioneel sociaal-cultureel werk verrichten.

3.3

De aangeslotene zal op eenvoudige vraag alle ontbrekende inlichtingen en bewijsstukken die nodig zijn opdat het pensioenfonds zijn verplichtingen tegenover de aangeslotene of zijn rechthebbenden kan uitvoeren, overmaken. Zolang de aangeslotenen deze inlichtingen of bewijsstukken niet overmaakt, zullen de inrichter en het pensioenfonds hun verplichtingen tegenover de aangeslotene met betrekking tot het aanvullend pensioen dat in dit reglement beschreven wordt niet kunnen uitvoeren. Er kan in dat geval geen sprake zijn van enige vorm van vergoeding of verwijlinterest voor een gebeurlijke late uitbetaling van rechten.

Artikel 4: Het bedrag van de pensioentoeelage

4.1

De uitkeringen bij pensionering en in geval van overlijden worden gefinancierd door jaarlijkse toelagen waarvan het niveau vastgesteld wordt bij collectieve arbeidsovereenkomst.

4.2

In geval van toekenning van een opzeggingsvergoeding aan een rechthebbende wordt de pensioentoeelage toegekend voor de volledige periode waarmee deze opzeggingsvergoeding overeenkomt op basis van de laatste pensioentoeelage die op dat moment van kracht was.

Artikel 5: De aanwending van de pensioentoeelage

5.1

De pensioentoeelage wordt voor iedere aangeslotene op een individuele pensioenrekening gestort. De valutadatum, dit is de datum vanaf wanneer de pensioentoeelage opgerent wordt, wordt vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst.

5.2

De oprenting gebeurt:

- tot op de dag voorafgaand aan de pensionering;
- of tot op de eerste dag van de maand waarin de aangeslotene overlijdt.

Artikel 6: Het rendement

6.1

Het pensioenfonds beheert:

- de verworven reserves van de aangeslotene,
- een egalisatiereserve,
- een rekening voor toekomstige pensioentoeelagen en kosten.

6.2

Het pensioenfonds viseert een streefrendement en een egalisatiereserve. Het streefrendement bedraagt 3,25%. Het kritisch streefrendement is gelijk aan het rendement dat de inrichter op basis van de wet betreffende de aanvullende pensioenen moet waarborgen bij pensionering of overdracht van verworven reserve. Hierbij wordt de verticale methode toegepast. Indien de solvabiliteit van het pensioenfonds het toelaat, worden er geen negatieve rendementen aan de individuele rekeningen van de aangeslotene toegekend. Indien de egalisatiereserve voldoende groot is, wordt het volledige netto financieel rendement van de beleggingsportefeuille toegekend.

6.3

De financieringswijze, de toewijzing van de activa, en de verdeling van het behaalde rendement over de onderdelen wordt bepaald in het addendum 2 aan dit reglement: Toekenning van het rendement.

Artikel 7: Uitbetaling

7.1

Het pensioenfonds zal de voorziene bedragen zo snel mogelijk uitbetalen.

7.2

Indien het pensioenfonds nog niet beschikt over de tewerkstellingsgegevens die nodig zijn om het juiste bedrag uit te betalen, zal de laatst gekende pensioentoeelage proportioneel toegepast worden in verhouding met het aantal volledige maanden tewerkstelling bij een organisatie, en met de laatst gekende tewerkstellingsgraad.

Artikel 8: De pensioenleeftijd

8.1

De pensioenleeftijd waarop het kapitaal dat op de pensioenrekening opgebouwd werd opeisbaar is, wordt vastgesteld op de eerste dag van de maand die volgt op de normale wettelijke pensioenleeftijd die van kracht is op de berekeningsdatum. Op 1/1/2018 bedraagt die pensioenleeftijd 65 jaar. Vanaf 1/1/2025 wordt hij 66 jaar, en vanaf 1/1/2030 67 jaar.

8.2

Het kapitaal is echter opeisbaar bij de effectieve ingang van het wettelijk rustpensioen met betrekking tot de beroepsactiviteit die aanleiding gaf tot de opbouw van het aanvullend pensioen.

8.3

Indien de aangeslotene in dienst blijft van een organisatie na de pensioenleeftijd en nog niet geniet van een wettelijk pensioen, wordt de pensioenleeftijd verdaagd voor opeenvolgende periodes van een jaar. In dat geval blijft de pensioentoeelage verschuldigd. De aangeslotene zal dan de uitkering van zijn

pensioenrekening bekomen bij de effectieve ingang van het wettelijk rustpensioen met betrekking tot de beroepsactiviteit die aanleiding gaf tot de opbouw van het aanvullend pensioen.

Artikel 9: Overlijden

Wanneer een aangeslotene overlijdt, heeft de begunstigde recht op de op het ogenblik van het overlijden opgebouwde waarde op de individuele pensioenrekening.

Artikel 10

Verworven rechten van de aangeslotene op de reserves.

10.1

De reserves die opgebouwd zijn op de individuele rekeningen, zijn eigendom van de aangeslotene.

10.2

Een aangeslotene die ervoor gekozen heeft zijn verworven reserves over te dragen naar een andere pensioeninstelling en die opnieuw in dienst komt van een organisatie die behoort tot een sector waarop het reglement van toepassing is, wordt als een nieuwe aangeslotene beschouwd.

10.3

De pensioenrekening kan niet in pand gegeven worden, en de begunstiging ervan kan niet overgedragen worden. Er kan geen voorschot op toegekend worden.

Artikel 11: Uitkeringen

11.1

De aangeslotene of de begunstigde(n) worden verondersteld te kiezen voor de uitkering in de vorm van een kapitaal.

11.2

De begunstigde(n) kan (kunnen) evenwel vragen om het kapitaal dat aan hem(n) toekomt, om te vormen in een lijfrente. Een keuze voor een vereffening als lijfrente moet uiterlijk een maand voor de datum waarop de uitkering aanvangt schriftelijk door de begunstigde aan het pensioenfonds meegedeeld worden.

11.3

Het kan volgens de keuze van de begunstigde gaan om een lijfrente die enkel aan hem betaald wordt, of om een lijfrente die in geval van overlijden van de begunstigde overdraagbaar is op de overlevende echtgeno(o)t(e) of op de partner waarmee hij wettelijk samenwoont. De rente kan geïndexeerd worden. De renten worden in maandelijkse delen betaald op de laatste dag van elke maand, tot en met de laatste vervalddag die voorafgaat aan het overlijden van de begunstigde(n). Wanneer het jaarbedrag van de rente de 499,99 EUR niet overschrijdt, kan de voorziene uitkering niet onder vorm van rente gebeuren, maar enkel onder vorm van een eenmalig kapitaal. Wanneer het jaarbedrag van de rente gelegen is tussen 499,99 en 800,01 EUR, dan wordt ze niet maandelijks betaald, maar in vier gelijke trimestriële delen op het einde van ieder trimester. De hiervoor vermelde bedragen worden geïndexeerd volgens de bepalingen van de wet betreffende de aanvullende pensioenen.

Artikel 12: De begunstigde van de uitkering bij pensionering

12.1

Indien de aangeslotene het wettelijk rustpensioen verkrijgt, wordt de waarde van de pensioenrekening op de dag voorafgaand aan de pensionering, uitgekeerd aan de aangeslotene zelf.

12.2

Indien de begunstigde van het kapitaal bij leven naar aanleiding van de pensionering een pensioneringsformulier en een herinneringsbrief ontving op het officiële adres, of geen officieel adres heeft, en geen aanvraag tot uitbetaling deed, wordt het voorziene pensioenkapitaal vereffend ten voordele van het pensioenfonds na 10 jaar volgend op de voorziene uitkeringsdatum.

Artikel 13: De begunstigde van de uitkering bij overlijden

13.1

Indien de aangeslotene overlijdt vóór de pensioenleeftijd, wordt de voorziene uitkering bij overlijden uitgekeerd aan de begunstigde(n) op basis van de volgende voorrangsorte:

- de echtgeno(o)t(e) van de aangeslotene voor zo ver die niet gerechtelijk van tafel en bed of feitelijk gescheiden is, of die zich niet in aanleg tot scheiding van tafel en bed of echtscheiding bevindt. De echtgenoten worden geacht feitelijk gescheiden te zijn wanneer uit de bevolkingsregisters blijkt dat zij een verschillende woonplaats hebben;
- bij ontstentenis, de persoon die wettelijk samenwoont met de aangeslotene in de zin van artikel 1475 tot 1479 van het Burgerlijk Wetboek, en die geen bloedverwant is van de aangeslotene;
- bij ontstentenis de kinderen van de aangeslotene;
- bij ontstentenis de door de aangeslotene per aangetekend schrijven aan het pensioenfonds aangeduide perso(o)n(en) waarbij de laatst verstuurd aangetekende brief rechtsgeldig is;
- bij ontstentenis de ouders van de aangeslotenen. Bij overlijden van één van hen komt het kapitaal toe aan de langstlevende;
- bij ontstentenis het pensioenfonds.

13.2

Indien er meerdere begunstigden zijn, wordt de voorziene uitkering bij overlijden in gelijke delen onder hen verdeeld, tenzij het document van aanduiding van begunstigde de grootte van de delen bepaalt.

13.3

In geval de aangeslotene en de begunstigde overlijden zonder dat de volgorde van overlijden kan bepaald worden, wordt de voorziene uitkering bij overlijden uitgekeerd aan de volgende in de voorrangsorte van begunstigden.

13.4

Indien er zich geen begunstigde voor het kapitaal bij overlijden aanmeldde of gevonden werd binnen een periode van 10 jaar na het overlijden, wordt na deze periode de voorziene uitkering bij overlijden vereffend ten voordele van het pensioenfonds.

Artikel 14: Gevolgen van het niet betalen van de pensioentolagen

14.1

De inrichter laat de inning van de werkgeversbijdragen aan het sectorale pensioenstelsel gebeuren door de RSZ. De inrichter zal de werkgeversbijdragen aan het sectorale pensioenstelsel, verminderd met beheerskosten, aan het pensioenfonds overmaken.

14.2

Wanneer de pensioentolage niet langer betaald wordt, worden de pensioenrekeningen premievrij gemaakt. Het pensioenfonds zal iedere aangeslotene uiterlijk binnen de 2 maanden volgend op de datum waarop het kennis kreeg van het stopzetten van de betaling, door middel van een op zijn persoonlijk adres gestuurde brief op de hoogte brengen.

Artikel 15: Het pensioenreglement

De tekst van het pensioenreglement is beschikbaar op de website van het pensioenfonds.

Artikel 16: De pensioenfiche

Ieder jaar brengt het pensioenfonds elke actieve aangeslotene door middel van een pensioenfiche op de hoogte van onder meer:

- het bedrag van de pensioentolagen;
- de verworven reserve;
- de verworven prestatie en de datum van opeisbaarheid;
- het bedrag van de verworven reserve van het afgelopen jaar;
- de rente die overeenstemt met het pensioenkapitaal;
- de methode van de berekeningswijze van de rendementsgarantie.

De pensioenfiche wordt beschikbaar gesteld in de e-box van de aangeslotene op de website www.mybenefit.be, en op de website www.mypension.be.

Artikel 17: Beheersverslag

Het pensioenfonds stelt jaarlijks een verslag op over het beheer van de Pensioentoezegging en stelt dit ter beschikking van de aangeslotenen (het zogenaamde 'transparantieverslag'). Daarin is onder meer de volgende informatie opgenomen:

- de wijze van financiering van de pensioentoezegging en de structurele wijzigingen in die financiering;
- de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;
- het rendement van de beleggingen en de kostenstructuur.

Dit verslag wordt op schriftelijk verzoek van de aangeslotene aan hem overgemaakt.

Artikel 18: De aangeslotene verlaat de organisatie vóór de pensioenleeftijd

18.1

Wanneer het arbeidscontract van de aangeslotene beëindigd wordt en hij binnen de twee trimesters volgend op de beëindiging van het arbeidscontract het werk hervat bij een organisatie waarop dit pensioenreglement van toepassing is, blijft de aangeslotene deelnemer aan het sectorale pensioenstelsel voor zo ver hij aan de aansluitingsvoorwaarden voldoet.

18.2

Wanneer het arbeidscontract van de aangeslotene beëindigd wordt om een andere reden dan het overlijden of de pensionering, en hij het werk niet hervat bij een organisatie waarop dit pensioenreglement van toepassing is, is er sprake van uittreding, en heeft de aangeslotene de keuze tussen de volgende mogelijkheden, voor zover hij rechten kan opeisen op de reserves:

- hetzij de verworven reserve zonder wijziging van de pensioentoezegging laten bij het pensioenfonds en op de pensioenleeftijd of bij overlijden een kapitaal of een rente ontvangen;

- hetzij de verworven reserve overdragen naar de pensioeninstelling van de nieuwe werkgever waarmee hij een arbeidscontract sloot, indien hij aan de pensioentoezegging van die nieuwe werkgever aangesloten wordt;
- hetzij de verworven reserve overdragen naar een andere pensioeninstelling die de totaliteit van haar winsten proportioneel met de reserves verdeelt onder de aangeslotenen, en die de kosten beperkt als gevolg van de regels overeenkomstig artikel 22 van de wet van 12 juli 1957 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor bedienden.

18.3

Indien de aangeslotene geen expliciete keuze maakt binnen de dertig dagen, wordt hij verondersteld gekozen te hebben voor het behoud van zijn reserves bij het pensioenfonds zonder wijziging van de pensioentoezegging.

Artikel 19: Fiscale bepalingen

19.1

Wanneer de aangeslotene en de begunstigde hun woon- en/of werkplaats in België hebben, en de organisatie gevestigd is in België, is de Belgische fiscale wetgeving van toepassing zowel op de pensioenbijdragen als op de uitkeringen. Is dit niet het geval dan zouden fiscale en/of sociale lasten kunnen verschuldigd zijn op basis van een buitenlandse wetgeving, in uitvoering van de internationale verdragen die in dat verband gelden.

19.2

Op basis van de Belgische fiscale wetgeving van kracht op de ingangsdatum van dit pensioenreglement, vormen de werkgeverstoelagen in principe aftrekbare beroepskosten in de vennootschapsbelasting, en geven geen aanleiding tot bijkomende heffing in de rechtspersonenbelasting, noch tot een dadelijk belastbaar voordeel voor de aangeslotene.

Het bedrag, uitgedrukt in jaarlijkse rente:

- van de voorziene uitkeringen naar aanleiding van pensionering in uitvoering van dit pensioenreglement;
- van het wettelijk pensioen;
- van andere tweedepijler aanvullende pensioenuitkeringen waarop de aangeslotene recht heeft;
- mag evenwel 80 % van de laatste normale bruto bezoldiging niet overschrijden, rekening houdend met de normale duur van een beroepswerkzaamheid, en met een overdraagbaarheid van de rente ten gunste van de overlevende echtgeno(o)t(e) van 80 %, en met een indexatie van de rente. 19.3

Indien een organisatie voor een aangeslotene nog andere aanvullende pensioenvoordelen zou voorzien dan diegene die voortkomen uit dit pensioenreglement, zal een gebeurlijke overschrijding van de fiscaal toegelaten grens aangerekend worden op de financiering van die andere pensioenvoordelen.

Artikel 20: Verplichtingen van de inrichter

20.1

De inrichter zal tijdig alle vereiste gegevens voor de uitvoering van dit pensioenreglement aan het pensioenfonds overmaken. De verplichtingen van het pensioenfonds worden gevestigd op basis van de tijdig overgedragen gegevens.

20.2

De inrichter zal alle vragen van de aangeslotenen over het pensioenreglement in het algemeen, of over de individuele rekeningen, meedelen aan het pensioenfonds.

Artikel 21: Bescherming van gegevens

21.1

De inrichter verstrekt een aantal persoonsgegevens aan het pensioenfonds om het sectorale pensioenstelsel te beheren. De inrichter en het pensioenfonds behandelen deze gegevens vertrouwelijk. Ze mogen uitsluitend gebruikt worden voor het beheer van het sectorale pensioenstelsel met uitsluiting van elk ander al dan niet commercieel oogmerk.

21.2

Iedere persoon van wie persoonlijke gegevens bewaard worden, heeft het recht om inzage ervan te verkrijgen. Hij moet zich in dat geval schriftelijk tot de Data Protection Officer [of 'DPO'] van het pensioenfonds richten, en daarbij een kopie van zijn identiteitskaart voegen.

Artikel 22: Wijziging van dit reglement

Dit pensioenreglement kan gewijzigd of stopgezet worden door een collectieve arbeidsovereenkomst die in het bevoegde paritaire (sub)comité gesloten wordt.

Artikel 23: Geschillen en toepasselijk recht

Het Belgische recht is van toepassing op dit pensioenreglement. Gebeurlijke geschillen tussen de partijen in verband ermee behoren tot de bevoegdheid van de Belgische rechtbanken.

2.3.16.3 Sectorale pensioentoezegging voor het jaar 2022

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2023 Sectorale pensioentoezegging voor het jaar 2022.

Geregistreerd op 17.07.2023 onder het nr 180929/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Voorwerp van de overeenkomst

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten:

- in uitvoering van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 10390IICO/327.0 1), afgesloten in het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap, en zoals laatst gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2019 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 327.01 (registratienummer 152793/CO/327.0 1) en bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 maart 2014 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 122574/CO/327.0 1);
- in toepassing van punt 4 van het pensioenreglement dat als bijlage is opgenomen bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 10390IICO/327.0 1), afgesloten in het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap, en zoals laatst gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2019 tot wijziging van het

pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 327.01 (registratienummer 152793/CO/327.0 1).

Hoofdstuk II - Toepassingsgebied

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven, met uitzondering van:

- de categorieën voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- de in het buitenland gevestigde werkgevers en hun in België gedetacheerde werknemers in de zin van de toepasselijke EEG-verordening inzake de sociale zekerheid.

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op :

- werknemers met een contract van interimarbeid;
- werknemers met een vakantie-, studenten- of IBO-contract (individuele beroepsopleiding);
- leerlingen waarvoor geen sociale zekerheidsbijdragen worden betaald (erkende leerling van de middenstand, leerling met industrieleercontract, leerling in opleiding tot ondernemingshoofd, leerling met een overeenkomst voor socio-professionele inpassing, erkend door de gemeenschappen en gewesten, stagiair met een beroepsinlevingsovereenkomst);
- arbeidszorgmedewerkers en personen tewerkgesteld in het kader van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8 juli 1976 op de inrichting van de OCMW's en een tewerkstelling in het kader van artikel 78 van het

koninklijk besluit van 25 november 1991, tenzij er sprake is van een arbeidsovereenkomst;

- werknemers die activiteiten uitoefenen terwijl zij al een wettelijk rustpensioen genieten;
- erkende beroepsjournalisten gedurende de periode die in aanmerking komt voor het wettelijk aanvullend pensioen voor erkende beroepsjournalisten, geregeld door het koninklijk besluit van 27 juli 1971 (Belgisch Staatsblad van 20 augustus 1971);
- coöperanten van Belgische niet-gouvernementele organisaties, die werken in het buitenland en voor wie een aansluiting bestaat bij de Dienst voor de Overzeese Sociale Zekerheid;
- niet aan RSZ onderworpen werknemers die occasioneel sociaal-cultureel werk verrichten.

Hoofdstuk III - Pensioentoezegging

Artikel 4

§ 1

Op 31 december 2022 wordt een eenmalige toelage op de individuele pensioenrekening gestort voor het jaar 2022.

§ 2

De valutadatum vanaf wanneer het rendement toegekend wordt is 1 januari 2023.

Artikel 5

§ 1

De toelage voor het jaar 2022 bedraagt maximaal 45 EUR per rechtgevend trimester in de periode tussen 1 januari 2022 en 31 december 2022 voor zover:

- de aangeslotene in het jaar 2022 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is;
- én deze organisatie voor het jaar 2022 bijdragen betaalde in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor

bestaanszekerheid genaamd "Sociaal Fonds 327.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" (registratienummer 103538/CO/327.01) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2021 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2022 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Sociaal Fonds 327.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van bijdragen voor het jaar 2022 (registratienummer 172892/CO/327.01).

§ 2

De toelage voor het jaar 2022 bedraagt maximaal 28 EUR per rechtgevend trimester in de periode tussen 1 januari 2022 en 31 december 2022 voor zover:

- de aangeslotene in het jaar 2022 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is;
- én deze organisatie voor het jaar 2022 een vrijstelling van bijdragen had in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Sociaal Fonds 327.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" (registratienummer 103538/CO/327.01) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2021 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2022 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Sociaal Fonds 327.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van bijdragen voor het jaar 2022 (registratienummer 172892/CO/327.01).

Artikel 6

§ 1

De toelage wordt toegekend in verhouding tot de "contractuele arbeidstijd", zijnde [het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer] gedeeld door [het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon].

Als de werknemer geen volledig trimester gewerkt heeft of in de loop van een trimester van contractuele arbeidstijd is veranderd, wordt de contractuele arbeidstijd geproratiseerd in functie van het aantal kalenderdagen van de

arbeidsduur ten opzichte van het aantal kalenderdagen in het betrokken trimester.

§ 2

Als de werknemer in de loop van het trimester met wettelijk pensioen is gegaan wordt de contractuele arbeidstijd geproratiseerd in functie van het aantal kalenderdagen tot de pensioendatum ten opzichte van het aantal kalenderdagen in het betrokken trimester.

§ 3

In geval van opzeggingsvergoeding wordt de toelage, bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, toegekend voor de volledige periode waarmee deze opzeggingsvergoeding overeenkomt, voor zover deze periode een aanvang neemt in het jaar 2022 en de betrokken werknemer voorafgaand aan deze periode aan de voorwaarden van deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft voldaan.

§ 4

De berekening van de toelage wordt vastgesteld op basis van de gegevens die meegedeeld werden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid via de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

Hoofdstuk IV - Inwerkingtreding, geldigheidsduur en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 7

§ 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

§ 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen worden opgezegd vóór 30 juni van ieder kalenderjaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend kalenderjaar. De opzegging moet betekend worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen

en de maatwerkbedrijven, die een kopie van de opzegging stuurt aan elke ondertekenende partij.

Artikel 8

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

2.3.16.4 Vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2023 voor het Fonds voor Bestaanszekerheid genaamd 'Sociaal Fonds 327.01 tot financiering tweede pensioenpijler'

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 januari 2023 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2023 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 327.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van de bijdragen voor het jaar 2023.

Geregistreerd op 26.01.2023 onder het nr 177859/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven (327.01).

Onder werknemers wordt verstaan: het vrouwelijk en mannelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

In toepassing van artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 327.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" (registratienummer 103538/CO/327.01), gesloten in het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven, wordt het percentage van de bijdragen voor het jaar 20 23 op jaarbasis bepaald als volgt: per kwartaal 0,21 % van het brutobedrag van de bezoldigingen, voor inhouding van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen.

De inning van deze bijdragen geschiedt voor het jaar 2023 als volgt:

- geen inning in het eerste en het tweede kwartaal
- 0,42 % van het brutobedrag van de bezoldigingen, voor inhouding van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen, tijdens het derde en het vierde kwartaal.

Artikel 3

§ 1

In toepassing van artikel 7 van de hoger vermelde collectieve arbeidsovereenkomst wordt de datum waarop het attest van de actuaaris aangetekend of per e-mail met ontvangstbevestiging aan het sociaal fonds moet worden overgemaakt voor het jaar 2023 vastgesteld op 15 april.

§ 2

De vrijstelling van de bijdragen voor het jaar 2023 wordt enkel toegekend aan de ondernemingen die een door het sociaal fonds erkende vrijstelling van de bijdragen genoten in één of meer van de kalenderjaren 2008, 2009, 2010, 2011 en/of 2012 én die vanaf het kalenderjaar 2013 jaarlijks de aanvraag tot vrijstelling van de bijdragen indienen conform de geldende voorwaarden en procedures.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van de datum van ondertekening en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.



Sociaal overleg

Hoofdstuk 3

3.1 IN DE ONDERNEMING

3.1.1 BESCHUTTE WERKPLAATSEN

3.1.1.1 Syndicale afvaardiging

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 november 2011.
Geregistreerd op 22.12.2011 onder het nr 107538/CO/327.01.***

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied en algemene bepalingen

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte werkplaatsen die erkend zijn door het "Vlaams subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie" die ressorteren onder het Paritair subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap.

Artikel 2

De ondertekenende organisaties bevestigen navolgende beginselen :

De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij maken er een erepunt van hun werk plichtsgetrouw uit te voeren.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid der werknemers en zij maken ervan een erepunt hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen, in het kader van deze CAO.

De ondertekenende werkgeversorganisaties verbinden zich ertoe aan hun aangeslotenen aan te bevelen op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangesloten werknemers geen andere voorrechten dan aan de aangesloten werknemers toe te kennen.

De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden zich ertoe, onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan hun organisaties, waaruit zij zijn samengesteld, aan te bevelen in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, die met de geest van deze overeenkomst stroken, na te leven.

De ondertekenende organisaties verbinden zich ertoe aan hun aangesloten leden aan te bevelen:

- respectievelijk de ondernemingshoofden en de syndicale afgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- er over te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen teneinde de naleving ervan te verzekeren.

Artikel 3.1

De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden zich ertoe zich onderling akkoord te stellen voor het aanwijzen of het verkiezen van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging in de ondernemingen.

De werknemersorganisaties zien erop toe dat de beschikbare mandaten billijk worden verdeeld.

De werkgevers erkennen dat het bij een vakbond aangesloten personeel bij hen vertegenwoordigd is door een syndicale afvaardiging, waarvan de leden onder de werknemers van de onderneming worden aangewezen of verkozen, door de werknemersorganisaties.

De werknemersorganisaties verbinden zich ertoe de vakbondsafgevaardigden aan te wijzen onder vertegenwoordigers van de werknemers die verkozen zijn voor de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Ingeval een syndicale organisatie geen verkozen leden heeft in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk, dan mag een werknemer die kandidaat is geweest bij de sociale verkiezingen voor ondernemingsraad of comité als syndicaal afgevaardigde worden aangeduid zonder dat evenwel het aantal syndicaal afgevaardigden zoals vastgesteld in de aanbeveling en in art.4 van de CAO, mag overschreden worden.

Daar waar geen OR of CPBW bestaat, mag een ander personeelslid worden voorgedragen als kandidaat.

Artikel 3.2

Indien een effectief mandaat van de syndicale afvaardiging van een werknemersorganisatie niet meer kan worden ingevuld omdat de effectieve en alle plaatsvervangende syndicaal afgevaardigden van de werknemersorganisatie uit dienst zijn, kan de werknemersorganisatie desgevallend 1 persoon aanduiden die het effectief mandaat zal voleindigen.

De werknemersorganisatie verbindt zich ertoe deze persoon aan te wijzen onder de vertegenwoordigers van de werknemers die verkozen zijn voor de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming van het werk.

Indien een werknemersorganisatie geen verkozen leden meer heeft in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk, dan mag een werknemer die kandidaat is geweest bij de sociale verkiezingen voor ondernemingsraad of comité als syndicale afgevaardigde worden aangeduid.

Indien een werknemersorganisatie geen niet – verkozen kandidaten meer heeft voor de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk, dan mag een ander personeelslid worden aangeduid.

De aanduiding gebeurt per aangetekend schrijven. Ingeval de werkgever bezwaren heeft tegen de voorgestelde kandidaat, kan hij dat binnen een termijn

van 15 dagen aan de betrokken werknemersorganisatie melden, per aangetekend schrijven met het verzoek daarover een gesprek te hebben binnen de 15 dagen. Indien de werkgever deze formaliteiten binnen de gestelde termijn niet nakomt, wordt de instemming verondersteld van de aanduiding van de syndicale afgevaardigde.

Wanneer de werkgever zich heeft verzet tegen een kandidatuur met inachtneming van de vorm en de termijn, heeft de werknemersorganisatie die de kandidaat heeft voorgedragen, de mogelijkheid het geschil aanhangig te maken bij het paritair subcomité met het oog op een verzoening binnen 30 kalenderdagen te rekenen vanaf de aanduiding per aangetekend schrijven.

Hoofdstuk II - Oprichting en samenstelling

Artikel 4

In elke onderneming of instelling kan een syndicale delegatie aangeduid of verkozen worden op vraag van een van de werknemersorganisaties.

Het aantal mandaten wordt bepaald volgens het aantal tewerkgestelde werknemers, op basis van het volgende rooster:

- Vanaf 35 werknemers: 2 effectieve mandaten;
- Vanaf 50 werknemers: 2 effectieve en 2 plaatsvervangende mandaten
- Vanaf 100 werknemers: 3 effectieve en 3 plaatsvervangende mandaten;
- Vanaf 300 werknemers: 4 effectieve en 4 plaatsvervangende mandaten.

Ingeval een onderneming of instelling meerdere bedrijfszetels heeft, mag een gemeenschappelijke vakbondsafvaardiging worden opgericht waarvan het aantal mandaten ten minste gelijk is aan het aantal bedrijfszetels.

Artikel 5

De syndicale afgevaardigden worden aangeduid door de werknemersorganisaties waarbij zij aangesloten zijn. De werknemersorganisaties verbinden er zich toe de verdeling te doen op basis van het aantal behaalde zetels bekomen bij de sociale verkiezingen.

De namen van de kandidaten syndicale afgevaardigden worden door de werknemersorganisatie voorgesteld aan het ondernemings- of instellingshoofd bij een ter post aangetekend schrijven. In geval slechts één werknemersorganisatie een aanduiding indient, verwittigt zij gelijktijdig de andere ervan. In de kennisgeving moeten de werknemersorganisaties naar de beschikkingen van de CAO verwijzen.

Binnen de 15 kalenderdagen, te rekenen vanaf de derde dag die volgt op de datum van afstempeling door de post van het schrijven vermeld in 2., bevestigt de werkgever aan de betrokken werknemersorganisatie de ontvangst van het schrijven en worden de kandidaten als syndicaal afgevaardigde aanvaard op datum van het aangetekend schrijven.

Ingeval de werkgever bezwaren heeft tegen de voorgestelde kandidaten, kan hij dat binnen dezelfde termijn aan betrokken werknemers-organisaties melden, per aangetekend schrijven met het verzoek daarover een gesprek te hebben binnen de 14 dagen.

Indien de werkgever deze formaliteiten binnen de gestelde termijn niet nakomt, wordt de instemming verondersteld van de aanduiding van de syndicale afgevaardigden.

Wanneer de werkgever zich heeft verzet tegen een kandidatuur met inachtneming van de vorm en de termijn bepaald in 3., heeft de werknemersorganisatie die de kandidaat heeft voorgedragen, de mogelijkheid een geschil aanhangig te maken bij het paritair subcomité met het oog op de verzoening binnen 30 kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van afstempeling door de post van de in 2. genoemde aangetekende brief.

Artikel 6

Onverminderd artikel 3.2. wordt de syndicale delegatie officieel ingesteld binnen de 6 maanden na aanplakking door de werkgever van het bericht met de uitslag van de stemming van de sociale verkiezingen en de samenstelling van de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk.

In ondernemingen zonder sociale verkiezingen kan de instelling van een afvaardiging op elk ogenblik gebeuren.

Artikel 7

Tenzij de syndicaal afgevaardigden aangewezen zijn onder de vertegenwoordigers van de werknemers overeenkomstig artikel 3 alinea 4, moeten de kandidaten om als syndicaal afgevaardigde aangeduid te kunnen worden aan de volgende voorwaarden voldoen op datum van de brief vermeld in artikel 5 §2:

- ten minste 21 jaar oud zijn;
- sinds ten minste 12 maanden tewerkgesteld zijn in de onderneming;
- de burgerlijke rechten genieten;
- de pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt;
- niet behoren tot het leidinggevend personeel (zoals voorzien in wetgeving sociale verkiezingen)

Hoofdstuk III - Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Artikel 8

De bevoegdheden van de syndicale afvaardiging hebben onder meer betrekking op:

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
3. de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
4. de naleving van de algemene beginselen bepaald in artikel 2 van onderhavige overeenkomst.

De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of

betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer, die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde. De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

Teneinde de geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging van het personeel voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard. Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de beschikkingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van beroeps-classificatie.

Hoofdstuk IV - Statuut van de leden van de syndicale afvaardiging

Duur en einde van het mandaat

Artikel 9

De duur van het mandaat van de leden van de syndicale afvaardiging komt overeen met de duur van de mandaten voor de sociale verkiezingen.

In het geval van instelling van syndicale delegatie in beschutte werkplaatsen zonder sociale verkiezingen worden de syndicale afgevaardigden aangeduid voor een periode van vier jaar. De mandaten kunnen stilzwijgend worden vernieuwd.

Het mandaat van de syndicale afgevaardigde loopt ten einde:

- bij het verstrijken van de termijn (zoals voorzien in artikel 7);
- ingeval betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming of instelling;

- in geval van overlijden;
- op initiatief van de organisatie die hem aangeduid heeft bijvoorbeeld : in geval betrokkene geen lid meer is van die werknemersorganisatie die haar/hem heeft aangeduid;
- zodra betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevend personeel.

Artikel 10

Het plaatsvervangend lid van de syndicale afvaardiging wordt geroepen om te zetelen in vervanging van een effectief lid :

- wanneer het effectief lid belet is om aan de vergadering deel te nemen;
- wanneer het mandaat van het effectief lid teneinde loopt in uitvoering van artikel 9. In dit geval voleindigt het plaatsvervangend lid het mandaat van het effectief lid dat zij/hij vervangt.

Artikel 11

Het mandaat van syndicaal afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

Bescherming tegen afdanking

Artikel 12

Een syndicale afgevaardigde kan niet worden afgedankt omwille van de uitvoering van zijn taak als syndicaal afgevaardigde.

Syndicale afgevaardigden die aangewezen of verkozen zijn onder de leden of de kandidaten van de OR of het CPBW overeenkomstig art. 3 alinea 4 en 5, kunnen slechts worden afgedankt volgens de procedure voorzien in de bescherming van de verkozen personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en/of comité voor preventie en bescherming op het werk.

Voor de andere leden van de vakbondsafvaardiging die aangewezen of verkozen

zijn op grond van artikelen 3 alinea 6, bedraagt de forfaitaire vergoeding in geval van ontslag, één jaar loon.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende redenen af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgende op de datum van de verzending.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meeste gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen: de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van de procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen na de aanvraag tot tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever werden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale organisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

De forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen :

1. indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 2 punt 3 bepaalde procedure na te leven;
2. indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 12, punt 1, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard.

Artikel 13

De leden van de syndicale afvaardiging beschikken over de nodige tijd en de nodige faciliteiten voor de uitvoering van hun syndicale opdrachten. Deze moeten op het niveau van de lokale paritaire organen worden bepaald. Zij gebruiken deze tijd en faciliteiten zonder evenwel de werknemersorganisatie in de instelling te verstoren.

De leden van de syndicale afvaardiging kunnen mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren, en na de directie te hebben ingelicht, bijvoorbeeld tijdens de pauzes. Deze mededelingen moeten van professionele of syndicale aard zijn.

In de onderneming of instelling, én tijdens de werkuren, kunnen - met de instemming van de werkgever - voorlichtingsvergaderingen voor het personeel worden belegd door de syndicale afvaardiging. De aanvraag dient daags voor de geplande vergadering in de loop van de morgen gemeld te worden aan de werkgever. De werkgever kan zijn akkoord niet arbitrair weigeren. De syndicale afgevaardigden kunnen, naargelang de omstandigheden en met akkoord van

de werkgever, een voorbereidende vergadering houden voor de problemen welke met de werkgever worden behandeld.

Ten einde de syndicale afgevaardigden in de gelegenheid te stellen hun opdracht passend te vervullen, kunnen zij beschikken over een lokaal met telefoon. De werkgevers verbinden zich ertoe alle fysische en materiële problemen die de uitoefening van het syndicaal mandaat belasten, in de mate van het mogelijke op te lossen.

De syndicale afgevaardigden die voor de uitoefening van hun opdracht hun arbeidsplaats moeten verlaten, zijn verplicht hun rechtstreekse chef hiervan in te lichten.

De syndicale afgevaardigden kunnen beroep doen op de plaatselijke vakbondssecretarissen. De werkgever kan zich steeds laten bijstaan door een vertegenwoordiging van de werkgeversorganisaties.

De werknemersorganisaties zullen erover waken dat de uitvoering van de syndicale opdrachten en activiteiten zonder overdrijving, en steunend op het statuut, gebeurt.

In geval er vanwege de ene of de andere partij misbruiken worden vastgesteld, zullen de partijen met elkaar contact opnemen en tezamen naar de juiste oplossingen zoeken.

Artikel 14

Wanneer de syndicale afgevaardigden hun opdracht vervullen tijdens de normale dagtaak, wordt de hieraan bestede tijd vergoed als normale arbeidsprestatie, dit wil zeggen dat zij het loon ontvangen alsof zij normaal zouden gewerkt hebben.

Wanneer de vergaderingen met de werkgever plaatsvinden buiten de normale dagtaak worden de syndicale afgevaardigden hiervoor vergoed volgens hun basisloon.

De normale verplaatsingskosten voor het bijwonen van de vergaderingen, bijeengeroepen door de werkgever, worden terugbetaald op basis van de regeling inzake de verplaatsingskosten welke gewoonlijk in de onderneming wordt toegepast.

De syndicale afgevaardigden die deelnemen aan officiële vergaderingen van het paritair comité of van het verzoeningsbureau, mogen geen loonverlies lijden wegens hun afwezigheid op het werk.

Voor deze vergadertijden ontvangen de syndicale afgevaardigden het loon zoals bepaald in punten 1 en 2, zonder dat de in dit kader gewerkte uren mogen worden beschouwd als overuren.

Hoofdstuk V - Conflictregeling

Artikel 15

Elk conflict over de toepassing van deze CAO kan ter verzoening voorgelegd worden aan het paritair subcomité van de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap.

Elk conflict zal onderhandeld worden:

1. eerst met de syndicale delegees op het bedrijfsvlak;
2. daarna met de syndicale vrijgestelden indien geen oplossing gevonden werd, uiteindelijk in verzoening voor het paritair comité.

In geval van proces-verbaal van niet verzoening tijdens de ultieme procedure kan een stakingsaanzeg ingediend worden die voorziet dat de staking effectief kan worden na een periode van minimum 7 kalenderdagen, die begint op de volgende maandag.

Hoofdstuk VI - Eindbepalingen

Artikel 16

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 8 november 2011 en is afgesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, te betekenen bij aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap.

De partij welke het initiatief neemt tot opzegging verbindt zich ertoe de redenen van haar beslissing bekend te maken en onmiddellijk voorstellen tot wijziging van het statuut in te dienen.

Ondergetekende partijen verbinden zich ertoe deze voorstellen binnen de 30 kalenderdagen na datum van afstempeling van het aangetekend schrijven te bespreken in het paritair comité.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2005 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging (reg. nr 74126).

3.1.1.2 Verlof voor syndicaal werk

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 februari 2012.
Geregistreerd op 20.03.2012 onder het nr 108981/CO/327.01.***

Artikel 1: Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap en die erkend zijn door het "Vlaams subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie".

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk bedienden- en werkliedenpersoneel, verbonden door een arbeidsovereenkomst met de beschutte werkplaats.

Artikel 2: Voorwerp

Deze CAO bepaalt de voorwaarden en modaliteiten van de beschikkingen genoemd in artikel 21 van de CAO nummer 5 van 24 mei 1971, artikel 1 van de CAO nummer 6 van 30 juni 1971 en artikel 18 van de CAO nummer 9 van 19 maart 1972.

Artikel 3: Modaliteiten

- 3.1. De werknemersorganisaties vragen zo vlug mogelijk, bij voorkeur één maand en ten laatste 14 dagen vooraf, schriftelijk de afwezigheid omwille van verlof voor syndicaal werk aan. De aanvraag omvat de naam, titel van opleiding, het tijdstip en de duur van de afwezigheid alsmede de plaats. Wanneer gelijktijdige afwezigheid van de werknemers op dezelfde arbeidspost de afwezigheid omwille van verlof voor syndicaal werk organisatorisch onmogelijk maakt, verwittigt de werkgever binnen de week de betrokken vakorganisatie en motiveert zijn beslissing.

- 3.2. De duur van de afwezigheid op het werk van de effectieve of plaatsvervangende werknemersafgevaardigden met het oog op verlof voor syndicaal werk, wordt per mandaatperiode sociale verkiezingen (4 jaar) bepaald op:
- 20 dagen per ingevuld effectief mandaat in de OR of het CPBW of de SD;
 - 40 dagen per ingevuld effectief mandaat in de OR en het CPBW;
 - 40 dagen per ingevuld effectief mandaat in de SD aangevuld met een effectief mandaat in de OR of het CPBW;
 - 60 dagen per ingevuld effectief mandaat in de OR en het CPBW en de SD.
- 3.3. De dagen verlof voor syndicaal werk kunnen per werknemersorganisatie en per technische bedrijfseenheid gesolidariseerd worden (poolvorming) met een maximumopname per mandataris van het dubbele van het aantal dagen per uitgevoerd mandaat, met een maximum van 60 dagen per mandataris.
- 3.4. De dagen verlof voor syndicaal werk die de werkgever betaalt, na voorlegging van een origineel attest van deelname, geven recht op het normale loon voor de afwezigheid van de werknemers die overeenkomstig de hierboven vermelde modaliteiten deelnemen aan verlof voor syndicaal werk. De vormingsdagen door een vakorganisatie georganiseerd in het kader van het stelsel educatief verlof vallen buiten het voorwerp van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Iedere afwezigheid onder toepassing van deze overeenkomst mag niet minder bedragen dan een halve dag. Indien deze afwezigheid samenvalt met een andere, betaalde of onbetaalde afwezigheidsdag (niet limitatieve lijst van voorbeelden: wettelijke vakantie, klein verlet, compensatie,...) primeren deze andere regelingen en vervalt de syndicale verlofdag. Deze wordt derhalve niet afgetrokken van het globaal krediet toegekend in het artikel 3.2.

Artikel 4: Behoud

Deze collectieve arbeidsovereenkomst mag geen afbreuk doen aan de bestaande regelingen die gunstiger zijn voor de werknemer.

Aan de partijen wordt de vrijheid gelaten voorwaarden overeen te komen die beter zijn dan deze vermeld in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5: Duur van de overeenkomst

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2012 en geldt voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van 6 maanden betekend bij aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap.

3.1.2 SOCIALE WERKPLAATSEN

3.1.2.1 SYNDICALE AFVAARDIGING

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 januari 2012.

Geregistreerd op 20.03.2012 onder het nr 108950/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de sociale werkplaatsen, die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen, erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap.

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werkliden- en bediendepersoneel.

Hoofdstuk II - Algemene bepalingen

Artikel 2

Onverminderd de beschikkingen van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen, aangevuld bij collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1971, verklaren de ondertekende werkgevers- en werknemersorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap dat de essentiële beginselen betreffende de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de vakbondsafvaardiging van het personeel worden bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3

De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij maken er een erepunt van hun werk plichtsgetrouw uit te voeren.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de werknemers en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. In het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst verbinden zij er zich toe, hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie direct noch indirect te hinderen.

Artikel 4

De werkgeversorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangeslotenen aan te bevelen op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten.

Artikel 5

De organisaties verbinden er zich toe aan hun aangesloten leden aan te bevelen:

- respectievelijk de ondernemingshoofden en de vakbondsafgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blij te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- erover te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

Artikel 6

De werkgevers erkennen dat het bij een vakbond aangesloten personeel bij hen vertegenwoordigd is door een vakbondsafvaardiging, waarvan de leden onder de werknemers van de onderneming worden aangewezen of verkozen, door de werknemersorganisaties.

Artikel 7

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangesloten organisaties aan te bevelen zich onderling akkoord te stellen en daartoe eventueel beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap voor het aanwijzen of het verkiezen van een gemeenschappelijke vakbondsafvaardiging in de werkplaats, rekening houdend met het aantal leden en de modaliteiten waaruit zij moeten samengesteld zijn.

De werknemersorganisaties zullen erover waken dat de aangewezen of voor verkiezing voorgedragen kandidaten, worden verkozen of aangeduid op grond van hun gezag en competenties, waarvoor zij in het uitvoeren van hun functies moeten beschikken.

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe vakbondsafgevaardigden aan te wijzen onder de vertegenwoordigers van de werknemers die verkozen zijn voor de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk, met uitzondering van de ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen, zoals bepaald in artikel 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

In geval een syndicale organisatie geen verkozen leden heeft in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en veiligheid, dan kunnen zij in de vakbondsafvaardiging een werknemer voordragen die kandidaat is geweest bij de sociale verkiezingen, voor zover de modaliteiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden gevolgd.

Indien de syndicale organisatie uit de lijst van de kandidaten ingediend bij de laatste sociale verkiezingen geen vakbondsafgevaardigde kan voordragen omwille van het feit dat er geen kandidaten meer in dienst zijn, kan die syndicale organisatie een andere vakbondsafgevaardigde aanduiden volgens de modaliteiten in artikel 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, dit onder de voorwaarden dat er vanwege de betrokken syndicale organisatie kandidaten waren bij de sociale verkiezingen en dat de syndicale organisatie

geen vakbondsafgevaardigde meer zou hebben zonder toepassing van deze alinea.

In de sociale werkplaatsen waar geen ondernemingsraad of comité voor preventie en veiligheid bestaat mag een ander personeelslid worden voorgedragen als kandidaat.

Hoofdstuk III - Oprichting en samenstelling van de vakbonds-afvaardiging

Artikel 8

De representatieve werknemersorganisaties hebben het recht kandidaten voor te dragen voor de aanduiding van een vakbondsafvaardiging.

Artikel 9

Een vakbondsafvaardiging kan worden opgericht wanneer de juridische entiteit gedurende de zes maanden voor de aanvang tot oprichting van een vakbondsafvaardiging, ten minste over een gemiddelde bezetting van 25 tewerkgestelde personen beschikt.

Onder "tewerkgestelde personen", wordt verstaan: al de personeelsleden die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst met de sociale werkplaats.

Artikel 10

Wanneer één of meerdere werknemersorganisaties menen dat de voorwaarden voorzien onder artikel 9 vervuld zijn, kunnen zij het voornemen tot oprichting van een vakbondsafvaardiging per aangetekend schrijven aan de werkgever richten. In geval slechts één werknemersorganisatie deze aanvraag indient, verwittigt zij ervan schriftelijk en gelijktijdig de andere werknemersorganisaties. In deze brief moeten de werknemersorganisaties naar de beschikkingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst verwijzen.

De sociale werkplaats moet binnen de 14 dagen aan de vragende organisatie(s) de nominatieve namenlijst en functie van de personeelsleden overmaken die

behoren tot leidinggevend personeel zoals voorzien in artikel 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 11

De vakbondsafvaardiging wordt samengesteld uit effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, waarvan het aantal als volgt wordt bepaald:

- 25 tot 34 werknemers: 2 effectieve leden;
- 35 tot 49 werknemers: 2 effectieven en 1 plaatsvervanger;
- 50 tot 99 werknemers: 2 effectieven en 2 plaatsvervangers;
- vanaf 100 werknemers en meer: 4 effectieven en 2 plaatsvervangers.

Indien het mandaat van een effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde om gelijk welke reden een einde neemt tijdens de uitoefening ervan, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

Artikel 12

Om als afgevaardigde te mogen fungeren, moeten de personeelsleden aan volgende voorwaarden voldoen op de datum van de aanstelling van de afvaardiging:

- 1) ten minste 12 maanden anciënniteit hebben in de sociale werkplaats;
- 2) niet in opzeg zijn geplaatst;
- 3) de pensioenleeftijd niet hebben bereikt;
- 4) verbonden zijn met minstens een halftijdse arbeidsovereenkomst;
- 5) in de sociale werkplaats niet met een leidinggevende functie belast zijn, zoals bepaald in artikel 19 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (Belgisch Staatsblad van 27/28 september 1948) en zijn uitvoeringsbesluiten en in artikel 1 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen (Belgisch Staatsblad van 19 juni 1952) en zijn uitvoeringsbesluiten.

Indien over dit punt geen overeenstemming wordt bereikt dient de meest

gerede partij binnen een termijn van 14 dagen na voordracht van de kandidatuur bij aangetekend schrijven een vraag te richten aan de voorzitter van het verzoeningsbureau dat zich uiterlijk 30 dagen na aanvraag moet uitspreken. De sociale werkplaatsen moeten, binnen de 14 kalenderdagen na het ontvangen van de aanvraag tot aanstelling van een vakbondsafvaardiging de lijst overmaken aan de representatieve werknemersorganisaties met betrekking tot de functies die behoren tot het leidinggevend personeel. Bij afwezigheid van antwoord binnen de vooropgestelde termijn vervallen de bepalingen van artikel 12, punt 5 van deze overeenkomst.

Artikel 13

De plaatsvervanger kan optreden in vervanging van een effectief afgevaardigde:

- wanneer de effectief afgevaardigde verhinderd is om op te treden;
- wanneer het mandaat van de effectief afgevaardigde ten einde loopt in overeenstemming met artikel 14 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 14

Het mandaat van de afgevaardigde loopt ten einde:

- 1) uiterlijk 4 maanden na de einddatum van de volgende sociale verkiezingsperiode;
- 2) wanneer de afgevaardigde ophoudt tot het personeel te behoren;
- 3) zodra hij ophoudt te behoren tot de categorie van de werknemers waarvoor hij werd afgevaardigd tenzij de voordragende organisatie het mandaat bevestigt;
- 4) in geval van overlijden;
- 5) in geval van terugtrekking van het mandaat door de werknemersorganisatie waarvan de afgevaardigde lid is.

Artikel 15

De werknemersorganisaties delen aan de werkgever per aangetekend schrijven de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden mee.

De werkgever beschikt over 14 kalenderdagen om aangetekend en gemotiveerd verzet aan te tekenen tegen een kandidaat, aangeduid door de werknemersorganisatie. Indien er geen akkoord tot stand komt tussen werkgever en werknemersorganisaties wordt beroep gedaan op het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap.

Hoofdstuk IV - Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Artikel 16

Deze heeft betrekking op:

- de individuele en collectieve arbeidsverhoudingen;
- de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten;
- het waken op de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomsten.

Artikel 17

Om de informatie van de vakbondsafvaardiging over de financiële situatie van de sociale werkplaats te verzekeren, verbindt de werkgever zich er toe de begroting en de jaarrekening mede te delen, opgesteld op basis van het door de overheid opgelegd boekhoudkundig plan.

Hoofdstuk V - Werking

Artikel 18

De vakbondsafvaardiging kan na raadpleging van de directie mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen die nuttig zijn voor het personeel zonder dat dit de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Artikel 19

De informatie en de raadpleging van de personeelsleden door de vakbondsafvaardiging kan gebeuren op algemene personeelsvergaderingen tijdens de diensturen, mits akkoord van de werkgever. Deze laatste mag dit akkoord niet om willekeurige redenen weigeren.

Plaats en tijd worden met de directie minstens vierentwintig uur vooraf besproken.

Artikel 20

Ten einde de bijeenkomsten met de directie voor te bereiden kan de vakbondsafvaardiging eveneens vergaderen tijdens de diensturen, volgens praktische schikkingen die bij onderling akkoord worden vastgesteld tussen de directie en de vakbondsafvaardiging.

Ieder lid van de vakbondsafvaardiging beschikt over 2 uren per maand voor deze voorbereidende vergaderingen.

Artikel 21

De directie van de sociale werkplaats informeert de vakbondsafvaardiging wanneer belangrijke wijzigingen worden overwogen die rechtstreeks de personeelsproblematiek beïnvloeden.

Artikel 22

De directie en de vakbondsafvaardiging gaan de verbintenis aan met elkaar overleg te plegen telkens één van de partijen om een onderhoud verzoekt. Dit onderhoud moet binnen de 8 dagen na de aanvraag plaatsvinden. De uren aan deze vergadering besteed worden als normale arbeidsuren beschouwd.

Artikel 23

De vakbondsafgevaardigden kunnen beroep doen op de bijstand van vertegenwoordigers van hun werknemersorganisaties. De directie kan zich laten

bijstaan door vertegenwoordigers van haar werkgeversorganisatie. Indien geen oplossing wordt gevonden kan de directie of de vakbondsafvaardiging beroep doen op de verzoeningsprocedure van het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap.

Artikel 24

De tussen de vakbondsafvaardiging en de directie gesloten schriftelijke akkoorden worden door de directie van de sociale werkplaats ter kennis gebracht van het personeel door aanplakking in de lokalen van de werkplaats, behalve wanneer het gaat om individuele gevallen.

Artikel 25

De mogelijkheid voor de coördinatie tussen de vakbondsafvaardiging van verschillende zetels afhangende van eenzelfde werkplaats wordt verzekerd.

Hoofdstuk VI - Statuut en rol van de afgevaardigde

Artikel 26

Het mandaat van de vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enige nadelen of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties van de werknemersgroep waartoe zij behoren.

Artikel 27

De afgevaardigde mag niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van zijn mandaat.

De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging evenals de werknemersorganisatie

die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van verzending.

De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een termijn van 7 dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven; de periode van 7 dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de werknemersorganisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

Artikel 28

Indien de werknemersorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap voor te leggen.

De maatregel van afdanking mag niet worden uitgevoerd tijdens de duur van de procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de 30 dagen van de aanvraag tot tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever werden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Artikel 29

In overeenstemming met artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen (Belgisch Staatsblad van 1 juli 1971), is de werkgever een forfaitaire vergoeding verschuldigd aan de

vakbondsafgevaardigde indien hij:

- de werknemer ontslaat zonder de procedure voorzien in artikel 28 van deze collectieve arbeidsovereenkomst na te leven;
- indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet worden erkend;
- indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van één jaar, zoals bepaald in voornoemd artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, onverminderd de toepassing van de wettelijke beschikkingen inzake de opzeggingsvergoedingen, vastgelegd bij wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978).

Hoofdstuk VII - Procedure voor het regelen van de sociale geschillen. Verplichtingen van de partijen in geval van geschil

Artikel 30

In de veronderstelling dat er een probleem oprijst in de betrekkingen tussen de werkgevers en werknemers, moet in eerste instantie in de werkplaats tussen de directie en de vakbondsafvaardiging naar een oplossing worden gezocht.

Artikel 31

In geval de onderhandelingen bedoeld in artikel 30 in de werkplaats mislukken, heeft de meest gerede partij de mogelijkheid het geschil aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap voor te leggen.

Artikel 32

Wanneer alle pogingen tot onderhandelingen zijn uitgeput en wanneer de werknemersorganisaties overwegen tot staking over te gaan, moeten deze laatste, bij aangetekend schrijven, een stakingsaanzegging van 14 kalenderdagen indienen bij de voorzitter van het paritair subcomité en bij de werkgever.

Hoofdstuk VIII - Slotbepalingen**Artikel 33**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeg van 6 maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap.

3.1.2.2 Verlof voor syndicaal werk

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 januari 2012.

Geregistreerd op 20.03.2012 onder het nr 108953/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap en die erkend zijn door het "Vlaams subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie".

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel, verbonden door een arbeidsovereenkomst met de sociale werkplaats.

Artikel 2

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen (BS 1.6.1971) en zijn wijzigingen, en in het bijzonder artikel 21, zijn de ondertekenende partijen het eens om aan de vertegenwoordigers van het personeel, binnen de hierna bepaalde grenzen, sommige faciliteiten te verlenen om vormingsvergaderingen te volgen welke nodig zijn voor de vervulling van hun taak.

Hoofdstuk II - Toekenningsvoorwaarden

Artikel 3

Ten dien einde wordt aan de representatieve werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in de comités voor bescherming en preventie op het werk, en/of syndicale afvaardigingen en/of ondernemingsraden in de werk-plaatsen, het nodige verlof ter beschikking gesteld ten einde hun afgevaardigden, zonder loonverlies, toe te laten vormingsinitiatieven en externe syndicale vergaderingen te volgen die:

1. worden georganiseerd door de representatieve werknemersorganisaties en
2. zijn gericht op het aanvullen van hun economische, sociale en technische kennis, nuttig voor het vervullen van hun opdracht als vertegenwoordigers van het personeel.

Artikel 4

§1

De duur van de afwezigheid op het werk van de effectieve of plaatsvervangende werknemersafgevaardigden met het oog op verlof voor syndicaal werk, wordt per mandaatperiode sociale verkiezingen (4 jaar) bepaald op:

- 20 dagen per ingevuld effectief mandaat in de Syndicale Delegatie en cumulatief;
- 20 dagen per ingevuld effectief mandaat in de Ondernemingsraad en cumulatief;
- 20 dagen per ingevuld effectief mandaat in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

§2

Indien er voor een bepaald werknemersstatuut (werklieden of bedienden) enkel plaatsvervangende mandatarissen zijn waardoor de mandataris of mandatarissen van deze beroepsgroep geen recht hebben op dagen syndicaal vormingsrecht (krachtens artikel 4, §1) dan wordt er aan de plaatsvervangende mandataris of mandatarissen vier dagen toegelaten afwezigheid met behoud van loon per jaar per mandataris toegekend. Dit aantal blijft beperkt tot 4 dagen per jaar ongeacht het feit of er meer dan één plaatsvervangende mandataris is

van deze werknemerscategorie. In het geval er twee plaatsvervangende mandatarissen zijn van deze werknemerscategorie en die behoren tot een verschillende werknemersorganisatie dan worden deze vier dagen per Jaar verdeeld over de twee plaatsvervangende mandatarissen.

Concreet betekent dit dat beide mandatarissen in dergelijk geval over twee dagen beschikken.

§3

Van het aantal toegelaten dagen afwezigheid ter beschikking gesteld aan een representatieve werknemersorganisatie kan gebruik gemaakt worden door effectieve en/of plaatsvervangende afgevaardigden van deze werknemersorganisatie.

§4

Iedere afwezigheid onder toepassing van deze collectieve arbeids-overeenkomst mag niet minder bedragen dan een halve dag.

Artikel 5

De representatieve werknemersorganisaties moeten ten minste veertien kalenderdagen op voorhand bij de werkgever een schriftelijk verzoek indienen om voor hun betrokken leden het nodige verlof voor syndicaal werk te verkrijgen voor het bijwonen van de ingerichte initiatieven.

Dit verzoek omvat:

1. de namen van de vakbondsmandatarissen ten gunste van wie het verlof voor syndicaal werk wordt aangevraagd, alsmede de duurtijd van hun afwezigheid;
2. titel, datum en uur van het initiatief waarvoor deelname wordt verzocht.

De werkgever verwittigt de betrokken representatieve werknemersorganisatie onmiddellijk en met wel omklede redenen wanneer een personeel wegens dringende dienstredenen niet kan deelnemen op de data waarvoor de werkgever zijn akkoord heeft gegeven.

Artikel 6

Alle geschillen, waartoe de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst aanleiding kan geven, kunnen door het verzoeningsbureau van het paritair comité worden onderzocht.

Hoofdstuk III - Slotbepalingen**Artikel 7**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01.01.2012 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits in acht name van een opzegtermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair comité voor de beschutte werk-plaatsen en de sociale werkplaatsen.

3.2 IN DE SECTOR

3.2.1 PARITAIR COMITE

3.2.1.1 Beschutte en sociale werkplaatsen

3.2.1.1.1 Paritair Comité - bevoegdheid

Koninklijk Besluit tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

KB 15.01.1991 - BS 23.01.1991.

Gewijzigd door KB 13.10.1998 - BS 28.10.1998.

Artikel 1

Er wordt een Paritair Comité opgericht, genaamd "Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen".

Artikel 2

Het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werk-plaatsen is bevoegd voor de werknemers in het algemeen en hun werkgevers, te weten:

- de beschutte werkplaatsen, zijn de werkplaatsen die als zodanig worden gesubsidieerd overeenkomstig de wetgeving betreffende de sociale reclassering van de minder validen;
- de door de overheid erkende en/of gesubsidieerde sociale werkplaatsen.

Artikel 3

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

3.2.1.1.2 Paritair Comité - aantal leden

Koninklijk Besluit tot vaststelling van het aantal leden van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

KB 28.06.1991 - BS 11.07.1991.

Gewijzigd door KB 12.06.2000 - BS 12.08.2000.

Artikel 1

Het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen bestaat uit vierendertig gewone en vierendertig plaatsvervangende leden.

Artikel 2

Dit besluit treedt in werking op de dag van de benoeming van de leden van dit Paritair Comité.

Artikel 3

Onze Minister van Werkgelegenheid is belast met de uitvoering van dit besluit.

3.2.1.1.3 Paritair Comité - oprichting subcomités

Oprichting van paritaire subcomités voor de beschutte werk-plaatsen en de sociale werkplaatsen en vaststelling van hun benaming en hun bevoegdheid.

KB 11.07.2003 - BS 05.09.2003.

Artikel 1

Er worden paritaire subcomités opgericht, genaamd "Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap", "Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie" en "Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap".

Artikel 2

Het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap is bevoegd voor de werknemers in het algemeen en hun werkgevers, namelijk de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap, de beschutte werkplaatsen gevestigd in het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest en gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap.

Het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie is bevoegd voor de werknemers in het algemeen en hun werkgevers, namelijk de beschutte werkplaatsen gevestigd in het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest en gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie.

Het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap is bevoegd voor de werknemers in het algemeen en hun werkgevers, namelijk de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door het Waalse Gewest of door de Duitstalige Gemeenschap.

Artikel 3

De collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in de bij artikel 1 opgerichte paritaire subcomités, moeten niet door het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen worden goedgekeurd.

3.2.1.1.4 Paritair Subcomité – aantal leden

Koninklijk besluit tot vaststelling van het aantal leden van paritaire subcomités voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

KB 29.02.2004 - BS 08.03.2004.

Artikel 1

Het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap bestaat uit tweeëntwintig gewone en tweeëntwintig plaatsvervangende leden.

Artikel 2

Het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie bestaat uit veertien gewone en veertien plaatsvervangende leden.

Artikel 3

Het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest

en van de Duitstalige Gemeenschap bestaat uit veertien gewone en veertien plaatsvervangende leden.

3.2.2 FONDSSEN

3.2.2.1 Beschutte werkplaatsen

3.2.2.1.1 Vlaams Fonds voor Bestaanszekerheid - oprichting en statuten

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2005.
Geregistreerd op 01.03.2005 onder het nr 74061/CO/327.01.***

OPRICHTING

Artikel 1

Bij deze collectieve arbeidsovereenkomst en bij toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid richt het Paritair Subcomité voor de Beschutte Werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap, een fonds voor bestaanszekerheid op, waarvan de statuten hierna zijn vastgesteld.

Artikel 2

Deze overeenkomst is van toepassing op de ondernemingen en werkgevers die erkend zijn door het "Vlaams fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap", alsook op hun werknemers, arbeiders en bedienden;

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang vanaf 1 januari 2005 en is voor onbepaalde duur gesloten.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 1 januari van ieder jaar met uitwerking op 1 juli van het daaropvolgend jaar.

De opzegging dient betekend te worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de beschutte werkplaatsen, gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap.

De voorzitter laat een kopie van de opzegging aan elk der ondertekenende partijen geworden alsook aan de Minister van Werk.

Hoofdstuk I - Statuten

Artikel 4

Met ingang van 1 januari 2005 wordt een Fonds voor bestaanszekerheid opgericht, genaamd "Vlaams Fonds voor bestaanszekerheid voor de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling".

De maatschappelijke en administratieve zetel van het Fonds is gevestigd te 3300 Tienen, Goossensvest 34.

Deze zetel kan bij unanieme beslissing van de Raad van Beheer van het Fonds, voorzien bij artikel 9, elders overgeplaatst worden. De Raad van Beheer betekent zijn beslissing aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité en aan de Minister van Werk.

Hoofdstuk II - Doel

Artikel 5

Het fonds opgericht door deze overeenkomst heeft als doel:

- a) Aan de werknemers die ressorteren onder deze collectieve arbeidsovereenkomst voordelen toe te kennen zoals bepaald in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 1998 gericht op de financiering van het fonds voor bestaanszekerheid met het oog op de organisatie van economische, sociale en technische vorming, de toekenning van een jaarlijkse syndicale toelage en de toekenning van aanvullende vergoedingen en voordelen allerhande, afgesloten in

- uitvoering van het Vlaams Intersectoraal akkoord voor de Social Profit-sector bedoeld om bepaalde anomalieën weg te werken.
- b) Projecten en acties te organiseren ten voordele van de werkgevers en werknemers die ressorteren onder deze collectieve arbeidsovereenkomst.
 - c) De nodige middelen te innen om de doelstellingen voorzien in punt a) en b) te realiseren.

Hoofdstuk III - Financiering

Artikel 6

De financiering van het fonds gebeurt door een bijdrage van de werkgevers.

Elke werkgever die onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst valt dient jaarlijks het hiervoor vanwege het Vlaams Fonds voor de Sociale integratie van Personen met een Handicap ontvangen subsidiebedrag per gesubsidieerde tewerkgestelde werknemer te storten aan het Fonds voor Bestaanszekerheid. Dit dient te gebeuren binnen de dertig dagen na ontvangst van de subsidie.

Voor het aantal tewerkgestelden wordt rekening gehouden met de tewerkstelling van de gesubsidieerde werknemers op 30 juni voorafgaand aan het jaar van de betaling.

Artikel 7

Anderzijds kan het Paritair Subcomité voor de Beschutte Werkplaatsen, gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap, werkgeversbijdragen en/of andere eventuele financiële middelen vastleggen in functie van de noden van de sector.

Het bedrag en de wijze van inning van de bijdrage van de werkgevers worden vastgesteld door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Subcomité, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

Artikel 8

De bijdragen worden geïnd door de RSZ of door het Fonds. In uitvoering van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het bevoegd paritair subcomité en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, kan het fonds de inning van de bijdragen overdragen aan een ander organisme. In dat geval duidt voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst het organisme aan en bepaalt de voorwaarden en modaliteiten van inning welke door het uitvoerend organisme moeten worden nageleefd.

Hoofdstuk IV - Beheer

Artikel 9

Het Fonds wordt beheerd door een paritaire Raad van Beheer samengesteld uit 8 effectieve leden en 8 plaatsvervangende leden.

Deze leden worden aangeduid door en onder de leden van het Paritair subcomité, voor de helft op voordracht van de representatieve werkgeversorganisaties en voor de andere helft op voordracht van de representatieve werknemersorganisaties.

Artikel 10

De leden van de Raad van beheer worden aangesteld voor een periode die wordt vastgelegd door het Paritair subcomité.

Het mandaat van lid van de Raad van beheer vervalt door ontslagneming of door overlijden of wanneer de duur van het mandaat is verstreken of wanneer de organisatie die het lid heeft voorgedragen om zijn vervanging verzoekt of wanneer de betrokkene geen deel meer uitmaakt van de organisatie die hem voorgedragen heeft.

Het nieuw lid voltooit desgevallend het mandaat van zijn voorganger.
De mandaten van de leden van de Raad van beheer zijn hernieuwbaar.

Artikel 11

De leden van de Raad van beheer gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan

in verband met de verbintenissen aangegaan door het Fonds.
Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat.

Artikel 12

De Raad van Beheer kiest elk jaar een voorzitter en een ondervoorzitter onder zijn leden, beurtelings uit de werknemersafvaardiging en uit de werkgeversafvaardiging.

Het duidt eveneens de persoon aan die met het secretariaat wordt belast.

Artikel 13

De Raad van Beheer beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden voor het beheer en de administratie van het Fonds, binnen de limieten gesteld door en/of krachtens de wet van 7 januari 1958 en deze statuten.

Tenzij andersluidende beslissing van de Raad van Beheer treedt deze laatste in al zijn handelingen op en handelt hij in rechte via de voorzitter en de ondervoorzitter gezamenlijk, elk desgevallend vervangen door een lid van de Raad daartoe door de Raad aangesteld.

De Raad van beheer heeft onder meer als opdrachten :

- over te gaan tot de eventuele aanwerving en afdanking van het personeel van het Fonds;
- controle uit te oefenen en alle nodige maatregelen te treffen voor de uitvoering van deze statuten;
- de administratiekosten vast te stellen;
- tijdens de maand juni van elk jaar schriftelijk verslag over te maken aan het Paritair Comité over de vervulling van zijn opdrachten;

De Raad van Beheer neemt het beheer van het Fonds waar, overeenkomstig de statuten en treft alle maatregelen welke nodig blijken voor de goede werking van het Fonds.

Al wat door de statuten of door de wetten niet uitdrukkelijk wordt voorbehouden aan het Paritair subcomité voor de Beschutte Werkplaatsen,

gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap, valt onder de bevoegdheid van de Raad van Beheer. Hij mag namelijk:

- alle contracten sluiten, alle roerende en onroerende goederen aankopen, ruilen, huren en verhuren, welke nodig zijn voor de verwezenlijking van het doel van het Fonds;
- de beheerskosten vaststellen, vergoedingen uitbetalen aan de rechthebbenden, alle leningen op korte en lange termijn aangaan, toestemmen in de hypotheke op de onroerende goederen van het Fonds, alsook alle voorrechten, alle private of financiële toelagen en tegemoetkomingen aanvaarden en ontvangen;
- alle subrogaties en borgstellingen toestaan en aanvaarden;
- van alle zakelijke of uit verbintenissen voortvloeiende rechten afstand doen, evenals van alle zakelijke en persoonlijke waarborgen handhaving geven vóór of na betaling van alle bevoorrechte of hypothecaire inschrijvingen, overschrijvingen, beslagleggingen of andere beletselen;
- pleiten als eiser of als verweerder voor de rechtbanken;
- uitvoeren of laten uitvoeren van vonnissen;
- dadingen treffen en compromissen aangaan.

Deze opsomming geschiedt enkel bij wijze van voorbeeld.

De rechtsvorderingen in hoedanigheid van eiser en verweerder worden ingesteld of verdedigd in naam van het Fonds door de Raad van beheer, op vervolging en benaerstiging van de voorzitter of van één of meerdere beheerders daartoe aangeduid. De Raad van beheer kan bijzondere bevoegdheden aan één of meerdere van zijn leden of zelfs aan derden opdragen.

De Raad van beheer kan het dagelijks bestuur van het Fonds toevertrouwen aan derden, waarvan in voorkomend geval, een vergoeding kan worden toegestaan wegens bestuurskosten.

Het mandaat van de leden van de Raad van Beheer wordt niet vergoed.

Artikel 14

De Raad van Beheer vergadert minstens éénmaal per semester.

De Raad vergadert hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op vraag van tenminste de helft van zijn leden hetzij op vraag van één der in zijn schoot vertegenwoordigde organisaties.

De uitnodigingen moet de dagorde bevatten.

De notulen worden opgemaakt door de secretaris aangewezen door de Raad van beheer en ondertekend door degene die de vergadering heeft voorgezeten. Uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter en de ondervoorzitter ondertekend.

Artikel 15

De Raad van Beheer kan slechts geldig vergaderen en beslissen indien minstens de helft, zowel van de leden van de werknemersafvaardiging als van de leden van de werkgeversafvaardiging, aanwezig is.

Artikel 16

Behoudens andersluidende bepalingen in het huishoudelijk reglement opgesteld door de Raad van Beheer, worden zijn beslissingen getroffen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden.

Hoofdstuk V - Controle**Artikel 17**

Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid duidt het Paritair subcomité een accountant aan ter controle van het beheer van het Fonds.

Bovendien licht hij de Raad van Beheer van het Fonds regelmatig in over de resultaten van zijn onderzoeken en doet de aanbevelingen die hij nodig acht.

Jaarlijks, en ten laatste op 30 juni brengt hij verslag uit aan het Paritair subcomité.

Hoofdstuk VI - Balans en rekeningen

Artikel 18

Elk jaar worden op 31 december de balans en rekeningen van het verlopen dienstjaar afgesloten.

Hoofdstuk VII - Ontbinding en vereffening

Artikel 19

Het Fonds is opgericht voor een onbepaalde duur.

Artikel 20

Het wordt ontbonden door het Paritair subcomité ingevolge een gebeurlijke vooropzeg zoals voorzien in artikel 3.

Het Paritair subcomité duidt de vereffenaars aan onder de leden van de Raad van beheer van het Fonds.

3.2.2.1.2 Vaststelling van de werkgeversbijdrage aan het Vlaams Fonds voor Bestaanszekerheid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2022 betreffende de werkgeversbijdrage aan het "Vlaams Fonds voor bestaanszekerheid voor de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling.

Geregistreerd op 15.07.2022 onder het nr 174145/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder "werknemers" verstaat men: zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeiders en bedienden.

Onder "werkgevers" worden de beschutte werkplaatsen verstaan.

Hoofdstuk II - Bijdrage

Artikel 2

In dit kader wordt - in uitvoering van hoofdstuk III, artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2005 houdende de oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid, genaamd "Vlaams Fonds voor bestaanszekerheid voor ondernemingen voor beschutte tewerkstelling" - aldus een werkgeversbijdrage ingevoerd ten belope van:

- 0,44 pct. Van de trimestriële brutoloonmassa in kwartaal 3 en kwartaal 4 2022;
- 0,60 pct. vanaf kwartaal 2023.

Deze bijdrage wordt geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, die het op haar beurt zal doorstorten aan voornoemd fonds voor bestaanszekerheid.

Hoofdstuk III - Slotbepalingen

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2019 betreffende de werkgeversbijdrage aan het "Vlaams Fonds voor bestaanszekerheid voor de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling", registratienummer 152039/CO/327.01, en treedt in werking op 1 juli 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door elke partij mits een opzeggingstermijn van 3 maanden betekend door middel van een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

3.2.2.1.3 Sectoraal vormingsfonds

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2002.
Geregistreerd op 14.10.2003 onder het nr 68057/CO/327.01.***

Artikel 1

Bij deze collectieve arbeidsovereenkomst en bij toepassing van artikel 1, alinea 1, 1° van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid richt het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen een fonds voor bestaanszekerheid op, waarvan de statuten hierna zijn vastgesteld.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de Beschutte Werkplaatsen erkend door het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap, die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Onder "werknemers" wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2002 en is voor onbepaalde duur gesloten. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 1 januari van ieder jaar met uitwerking op 1 juli van het daaropvolgend jaar.

De opzegging dient betekend te worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

De voorzitter laat een kopie van de opzegging aan elk der ondertekenende partijen geworden alsook aan de Minister van Werkgelegenheid.

STATUTEN

Hoofdstuk I - Oprichting, Benaming en Zetel

Artikel 4

Met ingang van 5 september 2002 wordt een Fonds voor bestaanszekerheid opgericht, genaamd "Sectoraal Vormingsfonds voor de Beschutte Werkplaatsen in Vlaanderen", hierna genoemd Vormingsfonds.

De maatschappelijke en administratieve zetel van het Vormingsfonds is gevestigd te Trierstraat 31-33, 1040 Brussel. De zetel kan bij unanieme beslissing van de Raad van beheer van het Vormingsfonds, voorzien in hoofdstuk IV van deze collectieve arbeidsovereenkomst elders overgeplaatst worden.

De raad van beheer betekent zijn beslissing aan de voorzitter van het paritair comité en aan de Minister van Werkgelegenheid.

Hoofdstuk II - Doel

Artikel 5

Het Vormingsfonds, opgericht door deze collectieve arbeidsovereenkomst, verzekert de financiering van tewerkstellings- en vormingsinitiatieven. Hiertoe ontvangt en beheert het Vormingsfonds de sommen van de bijdragevermindering komende uit de "niet-recurrente" reserves van het Vlaams Sociaal Fonds voor de bevordering van de Tewerkstelling in de Onder-nemingen voor Beschutte Tewerkstelling zoals opgericht door het Paritair Comité voor de Beschutte Werkplaatsen en de Sociale Werkplaatsen en aan het Vormingsfonds gestort door het door de Federale overheid opgerichte Terugvorderingsfonds.

Hoofdstuk III - Financiering

Artikel 6

De geldmiddelen van het Vormingsfonds bestaan uit enerzijds de som van de bijdrageverminderingen vermeld in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met inbegrip van mogelijke intresten en anderzijds

andere geldmiddelen die krachtens een op sectorvlak afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst aan het Vormingsfonds toegekend zouden worden.

Artikel 7

De administratiekosten worden elk jaar vastgelegd door de raad van beheer.

Hoofdstuk IV - Beheer

Artikel 8

Het fonds wordt beheerd door een paritaire raad van beheer samengesteld uit 8 effectieve en 8 plaatsvervangende leden.

Deze leden worden aangeduid door de leden van het paritair comité, voor de helft op voordracht van de representatieve werkgeversorganisaties en voor de andere helft op voordracht van de representatieve werknemers-organisaties.

Artikel 9

De leden van de raad van beheer worden aangesteld voor een periode van 4 jaar. Het mandaat van lid van de raad van beheer vervalt door ontslagneming of door overlijden of wanneer de duur van het mandaat verstreken of wanneer de organisatie die het lid heeft voorgedragen om zijn vervanging verzoekt of wanneer de betrokkene geen deel meer uitmaakt van de organisatie die hem voorgedragen heeft. Het nieuw lid voltooit desgevallend het mandaat van zijn voorganger. De mandaten van de leden van de raad van beheer zijn hernieuwbaar.

Artikel 10

De leden van de raad van beheer gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan in verband met de verbintenissen aangegaan door het Vormingsfonds. Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat.

Artikel 11

De raad van beheer kiest een voorzitter en een ondervoorzitter onder zijn leden, beurtelings uit de werknemersafvaardiging en uit de werkgevers-afvaardiging.

Hij duidt eveneens de persoon aan die met het secretariaat wordt belast.

Artikel 12

De raad van beheer beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden voor het beheer en de administratie van het Vormingsfonds, binnen de limieten gesteld door en/of krachtens de wet van 7 januari 1958, deze statuten en wetgeving betreffende de Sociale Maribel.

Tenzij andersluidende beslissing van de raad van beheer treedt deze laatste in al zijn handelingen op en handelt hij in rechte via de voorzitter en de ondervoorzitter gezamenlijk, elk desgevallend vervangen door een lid van de raad daartoe door de raad aangesteld.

De raad van beheer heeft onder meer als opdrachten:

- over te gaan tot de eventuele aanwerving en afdanking van het personeel van het Vormingsfonds;
- controle uit te oefenen en alle nodige maatregelen te treffen voor de uitvoering van deze statuten;
- de administratiekosten vast te stellen;
- tijdens de maand juni van elk jaar schriftelijk verslag uit te brengen aan het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Artikel 13

De raad van beheer vergadert minstens éénmaal per semester.

De raad vergadert hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op vraag van tenminste de helft van zijn leden hetzij op vraag van een der in zijn schoot vertegenwoordigde organisaties. De uitnodigingen moeten de dagorde bevatten. De notulen worden opgemaakt door de secretaris

aangewezen door de raad van beheer en ondertekend door degene die de vergadering heeft voorgezeten. Uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter en de ondervoorzitter ondertekend.

Artikel 14

De raad van beheer kan slechts geldig vergaderen en beslissen indien minstens de helft zowel van de leden van de werknemersafvaardiging als van de leden van de werkgeversafvaardiging aanwezig is.

Artikel 15

Behoudens andersluidende bepalingen in het huishoudelijk reglement opgesteld door de raad van beheer worden zijn beslissingen getroffen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden.

Alleen de effectieve en plaatsvervangende leden zijn stemgerechtigd.

Hoofdstuk V - Controle

Artikel 16

Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid duidt het paritair comité op voorstel van de raad van beheer een bedrijfsrevisor of erkend accountant aan ter controle van het beheer van het Vormingsfonds. Bovendien licht hij de raad van beheer van het Vormingsfonds regelmatig in over de resultaten van zijn onderzoeken en doet de aanbevelingen die hij nodig acht.

Hoofdstuk VI - Balans en rekeningen

Artikel 17

Elk jaar worden op 31 december de balans en rekeningen van het verlopen dienstjaar afgesloten.

Hoofdstuk VII - Ontbinding en vereffening

Artikel 18

Het Vormingsfonds is opgericht voor een onbepaalde duur.

Artikel 19

Het wordt ontbonden door het paritair comité ingevolge een gebeurlijke vooropzeg zoals voorzien in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2002 tot oprichting van het Vormingsfonds.

Artikel 20

Het paritair comité duidt de vereffenaars aan onder de leden van de raad van beheer van het Vormingsfonds, bepaalt hun machten en duidt de bestemming van het vermogen aan.

3.2.2.1.4 Jaarlijkse premie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 1998 gericht op het toekennen van een jaarlijkse premie aan de werknemers die ressorteren onder de collectieve arbeidsovereenkomst van 21.11.1997 betreffende de functieclassificatie voor sommige personeels-leden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling.

Geregistreerd op 26.01.1999 onder het nr 49873/CO/327.01.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied en omschrijving van de begrippen

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de beschutte werkplaatsen die erkend zijn door het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap, en op de werknemers die ressorteren onder de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997 betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling.

Onder werknemers verstaat men zowel de mannelijke als vrouwelijke werknemers.

Hoofdstuk II - Juridisch kader

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is de uitvoering van het protocol van overeenkomst dat werd afgesloten op 25 juni 1998 en vindt zijn oorsprong in het Vlaams intersectoraal akkoord voor de Social Profitsector. Zij wordt afgesloten volgens de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Artikel 3: Doelstellingen van het Vlaams Intersectoraal akkoord.

Het intersectoraal akkoord voorziet volgende beleidsdoelstellingen :

- de verhoogde inzet van middelen vanwege de Vlaamse Gemeenschap is er voornamelijk op gericht bijkomende tewerkstelling te creëren;
- door een selectieve benadering kan de werkdruk geheel of gedeeltelijk worden weggewerkt;
- gelet op de maatschappelijke en socio-demografische evoluties is er een noodzaak aan toename van de tewerkstelling in de sector;
- het oplossen van anomalieën uit het verleden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gericht op de laatste doelstelling, meer bepaald voorzag de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997 betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling in een verbintenis tussen sociale partners om barema's op te stellen voor de 5 categorieën die in deze overeenkomst werden vastgelegd. Dit is ondertussen niet gebeurd.

Hoofdstuk III - Invoering van een jaarlijkse premie

Artikel 4

In afwachting van het opstellen van barema's voor een nieuwe functieclassificatie wordt aan het personeel dat ressorteert onder de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997 een jaarlijkse premie toegekend van 11.000 BEF (bruto - zoals vermeld op de loonfiche), die bij collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgeheven wanneer er een definitieve oplossing is voor de aanpassing van de barema's. De betaling gebeurt pro rata temporis - een begonnen maand is een volledige maand - telkens op 30 juni, en ten vroegste op 30 juni 1999.

Het voorziene budget bedraagt 24 miljoen op jaarbasis.

Hoofdstuk IV - Overgangsbepalingen, geldigheidsduur en slotbepaling

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 1998 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan opgezegd worden door elk van de ondertekenende partijen mits een opzegging van drie maanden, betekend bij aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Beschutte Werkplaatsen

3.2.2.1.5 Financiering fonds voor bestaanszekerheid

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 1998.
Geregistreerd op 26.01.1999 onder het nr 49871/CO/327.01.*

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied en omschrijving van de begrippen

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de beschutte werkplaatsen die erkend zijn door het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap, en op de werknemers die zij tewerkstellen.

Onder werknemers verstaat men zowel de mannelijke als vrouwelijke arbeiders en bedienden.

Hoofdstuk II - Juridisch kader

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is de uitvoering van het protocol van overeenkomst dat werd afgesloten op 25 juni 1998 en vindt zijn oorsprong in het Vlaams intersectoraal akkoord voor de Social Profitsector. Het wordt afgesloten volgens de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Artikel 3 - Doelstellingen van het Vlaams Intersectoraal akkoord.

Het intersectoraal akkoord voorziet volgende beleidsdoelstellingen :

- de verhoogde inzet van middelen vanwege de Vlaamse Gemeenschap is er voornamelijk op gericht bijkomende tewerkstelling te creëren;
- door een selectieve benadering kan de werkdruk geheel of gedeeltelijk worden weggewerkt.

3.2.2.2 Sociale werkplaatsen

3.2.2.2.1 Fonds voor Bestaanszekerheid

3.2.2.2.1.1 Oprichting en statuten

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2005.
Geregistreerd op 01.03.2005 onder het nr 74060/CO/327.01.***

Artikel 1

Bij deze collectieve arbeidsovereenkomst en bij toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor Bestaanszekerheid (Belgisch Staatsblad van 7 februari 1958), richt het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap, een Fonds voor Bestaanszekerheid op, waarvan de statuten hierna zijn vastgesteld.

Artikel 2

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werk-plaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang vanaf 1 januari 2005 en is voor onbepaalde duur gesloten.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 1 januari van ieder jaar met uitwerking op 1 juli van het daaropvolgend jaar. De opzegging dient betekend te worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen

gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap. De voorzitter laat een kopij van de opzeg aan elk der ondertekenende partijen geworden alsook aan de Minister van Werk.

STATUTEN

Hoofdstuk I - Oprichting, benaming en zetel

Artikel 1

Met ingang vanaf 1 januari 2005 wordt een Fonds voor Bestaanszekerheid opgericht, genaamd "Fonds voor Bestaanszekerheid in de sociale werkplaatsen", hierna genoemd fonds.

De maatschappelijke en administratieve zetel van het Fonds is gevestigd te Land van Waaslaan 2 bus 2 - 9000 Gent. De zetel kan bij unanieme beslissing van de raad van beheer van het fonds, voorzien bij artikel 6 elders overgeplaatst worden. De raad van beheer betekent zijn beslissing aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité en aan de Minister van werkgelegenheid.

Hoofdstuk II - Doel

Artikel 2

Het fonds, opgericht door deze overeenkomst, heeft als doel het beheer van de ontvangen bijdragen.

Het fonds verzekert de financiering, de toekenning en de vereffening van sociale voordelen vastgesteld door collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair subcomité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, ten voordele van de werknemers in de sociale werkplaatsen.

Het Fonds is ook belast met de besteding van de middelen die geïnd worden ten voordele van vorming en opleiding van risicogroepen.

Het fonds is vanaf 1 juli 2004 eveneens belast met de verplichting inzake de verdere financiering van de voormalige sociale maribelovereenkomsten in de sociale werkplaatsen geldend op 30 juni 2004, hierbij verwijzend naar het protocol van akkoord van 1 april 2004 betreffende de tussenkomst van de federale overheid inzake het activeringsbedrag van werkloosheidsvergoedingen

voor werknemers tewerkgesteld in de sociale werkplaatsen erkend door de Vlaamse gemeenschap en het koninklijk besluit van 21 september 2004 tot toekenning van een verhoogde activeringsuitkering in het kader van de bevordering van de tewerkstelling in de sociale werkplaatsen en tot uitbreiding van het toepassingsgebied van de regeling van de sociale inschakelingseconomie (Belgisch Staatsblad van 1 oktober 2004).

Artikel 3

In het raam van het doel omschreven in artikel 2 kan de Raad van Beheer beslissen om een gedeelte van ontvangen bijdragen te gebruiken ter dekking van de personeels- en administratiekosten.

Hoofdstuk III - Financiering

Artikel 4

Het fonds beschikt over de bijdragen, vastgesteld door collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, gestort door de werkgevers van de sociale werkplaatsen, ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen.

De bijdragen worden geïnd en ingevorderd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid (Belgisch Staatsblad van 7 februari 1958).

Bij éénparige beslissing van de raad van beheer kunnen bijdragen rechtstreeks bij de werkgevers geïnd worden door het Fonds.

Het fonds beschikt over de bijdragen voor de verdere uitbetaling van de voormalige sociale maribelovereenkomsten in de sociale werkplaatsen, geldend op 30 juni 2004, vastgelegd in het protocol van akkoord van 1 april 2004

betreffende de tussenkomst van de federale overheid inzake het activeringsbedrag van werkloosheidsvergoedingen voor werknemers tewerkgesteld in de sociale werkplaatsen erkend door de Vlaamse Gemeenschap en het koninklijk besluit van 21 september 2004 tot toekenning van een verhoogde activeringsuitkering in het kader van de bevordering van de tewerkstelling in de sociale werkplaatsen en tot uitbreiding van het toepassingsgebied van de regeling van de sociale inschakelingseconomie (Belgisch Staatsblad van 1 oktober 2004).

Artikel 5

De administratiekosten worden elk jaar vastgelegd door de raad van beheer.

Hoofdstuk IV - Beheer

Artikel 6

Het fonds wordt beheerd door een paritaire raad van beheer samengesteld uit 8 effectieve en 8 plaatsvervangende leden.

Deze leden worden aangeduid door de leden van het paritair subcomité, voor de helft op voordracht van de representatieve werkgeversorganisaties en voor de andere helft op voordracht van de representatieve werknemers-organisaties.

Artikel 7

De leden van de raad van beheer worden aangesteld voor een periode van 4 jaar.

Het mandaat van lid van de raad van beheer vervalt door ontslagneming of door overlijden of wanneer de duur van het mandaat verstreken is of wanneer de organisatie die het lid heeft voorgedragen om zijn vervanging verzoekt of wanneer de betrokkene geen deel meer uitmaakt van de organisatie die hem voorgedragen heeft. Het nieuw lid voltooit desgevallend het mandaat van zijn voorganger. De mandaten van de leden van de raad van Beheer zijn hernieuwbaar.

Artikel 8

De leden van de raad van beheer gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan in verband met de verbintenissen aangegaan door het fonds. Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat.

Artikel 9

De raad van beheer kiest een voorzitter en een ondervoorzitter onder zijn leden, beurtelings uit de werknemersafvaardiging en uit de werkgevers-afvaardiging. Het duidt eveneens de persoon aan die met het secretariaat wordt belast.

Artikel 10

De raad van beheer beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden voor het beheer en de administratie van het fonds, binnen de limieten gesteld door en/of krachtens de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid (Belgisch Staatsblad van 7 februari 1958) en deze statuten.

Tenzij andersluidende beslissing van de raad van beheer treedt deze laatste in al zijn handelingen op en handelt hij in rechte via de voorzitter en de ondervoorzitter gezamenlijk, elk desgevallend vervangen door een lid van de raad daartoe door de raad aangesteld.

De raad van beheer heeft onder meer als opdrachten:

- over te gaan tot de eventuele aanwerving en afdanking van het personeel van het fonds;
- controle uit te oefenen en alle nodige maatregelen te treffen voor de uitvoering van deze statuten;
- de administratiekosten vast te stellen;
- doorstorten van financiële middelen naar VZW opgericht volgens artikel 2.

Artikel 11

De raad van beheer vergadert minstens éénmaal per semester.

De raad vergadert hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op vraag van tenminste de helft van zijn leden hetzij op vraag van een der in zijn schoot vertegenwoordigde organisaties. De uitnodigingen moeten de dagorde bevatten.

De notulen worden opgemaakt door de secretaris aangewezen door de raad van beheer en ondertekend door degene die de vergadering heeft voorgezeten. Uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter en de ondervoorzitter ondertekend.

Artikel 12

De raad van beheer kan slechts geldig vergaderen en beslissen indien minstens de helft zowel van de leden van de werknemersafvaardiging als van de leden van de werkgeversafvaardiging aanwezig is. Plaatsvervangende leden vervangen de afwezige leden met dezelfde bevoegdheden.

Artikel 13

Behoudens andersluidende bepalingen in het huishoudelijk reglement opgesteld door de raad van beheer worden zijn beslissingen getroffen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden.

Alleen de effectieve en plaatsvervangende leden zijn stemgerechtigd.

Hoofdstuk V - Controle

Artikel 14

Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid duidt het paritair subcomité op voorstel van de raad van bestuur een bedrijfsrevisor of erkend accountant aan ter controle van het beheer van het fonds. Bovendien licht hij de raad van beheer van het fonds regelmatig in over de resultaten van zijn onderzoeken en doet de aanbevelingen die hij nodig acht.

Hoofdstuk VI - Balans en rekeningen

Artikel 15

Elk jaar worden op 31 december de balans en rekeningen van het verlopen dienstjaar afgesloten.

Hoofdstuk VII - Ontbinding en vereffening

Artikel 16

Het fonds is opgericht voor een onbepaalde duur.

Artikel 17

Het wordt ontbonden door het paritair subcomité ingevolge een gebeurlijke vooropzeg zoals voorzien in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2005 tot oprichting van het fonds.

Artikel 18

Het paritair subcomité duidt de vereffenaars aan onder de leden van de raad van beheer van het fonds.

3.2.2.2.1.2 Wijziging oprichting en statuten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2023 betreffende de wijziging van de CAO van 2 februari 2005 met betrekking tot de oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen en tot vaststelling van zijn statuten, geregistreerd onder het nummer 74060/co/327.01.

Geregistreerd onder het nr 74060/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte en sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Artikel 2

In de CAO van 2 februari 2005 met betrekking tot de oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen en tot vaststelling van zijn statuten, geregistreerd onder het nummer 74060/co/327.01, algemeen verbindend verklaard op 19 april 2006, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 15 juni 2006 wordt tussen artikel 1 en artikel 3 een artikel 2bis toegevoegd met de volgende tekst:

“Art. 2bis – Voor de toepassing van deze cao en van de statuten die hierna zijn vastgesteld wordt onder ‘sociale werkplaats’ verstaan: de ondernemingen die zijn erkend als sociale werkplaats en de maatwerkbedrijven die zijn erkend sedert 2 januari 2019.”

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023. Ze wijzigt de CAO van 2 februari 2005 met betrekking tot de oprichting van een fonds voor

bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen en tot vaststelling van zijn statuten, geregistreerd onder het nummer 74060/co/327.01, algemeen verbindend verklaard op 19 april 2006, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 15 juni 2006.

Ze is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

3.2.2.2.1.3 Wijziging maatschappelijke en administratieve zetel

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 november 2011.

Geregistreerd op 22.12.2011 onder het nr 107536/CO/327.01

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap.

Artikel 2

Ingevolge de unanieme beslissing van de raad van beheer van het fonds d.d. 6 oktober 2011 wordt artikel 1, tweede lid, eerste zin van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2005 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid voor de Sociale Werkplaatsen en tot vaststelling van zijn statuten gewijzigd als volgt:

"De maatschappelijke en administratieve zetel van het fonds is gevestigd te Koning Albertlaan 124, 9000 Gent."

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2011 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap.

3.2.2.2.1.4 Fonds voor Bestaanszekerheid - Opheffing statuten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 maart 2005.

Geregistreerd op 29.03.2005 onder het nr 74352/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Artikel 2

De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 2002 tot oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen en tot vaststelling van zijn statuten, geregistreerd onder het nummer 63383 (KB van 14 februari 2003) wordt opgeheven vanaf 1 januari 2005.

Artikel 3

Het "Fonds voor Bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen", opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2005, gesloten in het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen, erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap, neemt de rechten en de plichten over en neemt het actief en het passief over van het Fonds voor Bestaanszekerheid genaamd "Fonds voor Bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen" opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 2002 (KB van 14 februari 2003) gesloten in het Paritair comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2005 en is gesloten voor onbepaalde duur.

3.2.2.2.1.5 Inning van een bijdrage bestemd voor het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen bestemd voor de opleiding en vorming van de risicogroepen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2023 betreffende de wijziging van de CAO van 8 november 2022 betreffende inning van een bijdrage voor het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen" bestemd voor de opleiding en vorming van de risicogroepen, geregistreerd onder het nummer 176742/co/327.01.

Geregistreerd onder het nr 176742/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte en sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Artikel 2

In de CAO van 8 november 2022 betreffende inning van een bijdrage voor het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen" bestemd voor de opleiding en vorming van de risicogroepen, geregistreerd onder het nummer 176742/co/327.01, wordt artikel 1 gewijzigd als volgt:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de sociale werkplaatsen en van de maatwerkbedrijven erkend sedert 2 januari 2019 die ressorteren onder het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven

Met de "werknemers" wordt bedoeld: zowel arbeiders- als bediendepersoneel."

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023

Ze wijzigt de CAO van 8 november 2022 betreffende inning van een bijdrage voor het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen" bestemd voor de opleiding en vorming van de risicogroepen, geregistreerd onder het nummer 176742/co/327.01.

Ze is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

3.2.2.2.1.6 Wijziging van de CAO van 9 september 2014 betreffende de vaststelling van de risicogroepen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2023 betreffende de wijziging van de CAO van 9 september 2014 betreffende de vaststelling van de risicogroepen, geregistreerd onder het nummer 123965/co/327.01

Geregistreerd onder het nr 123965/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte en sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Artikel 2

In de CAO van 9 september 2014 betreffende de vaststelling van de risicogroepen, geregistreerd onder het nummer 123965/co/327.01, algemeen verbindend verklaard op 28 april 2015, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 24 juni 2015 wordt artikel 1 gewijzigd als volgt

“Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de sociale werkplaatsen en van de maatwerkbedrijven erkend sedert 2 januari 2019 die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven

Met de "werknemers" wordt bedoeld : zowel arbeiders- als bediendepersoneel.”

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023.

Ze wijzigt de CAO van 9 september 2014 betreffende de vaststelling van de risicogroepen, geregistreerd onder het nummer 123965/co/327.01, algemeen verbindend verklaard op 28 april 2015, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 24 juni 2015.

Ze is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

3.2.2.2.1.7 Inning werkgeversbijdrage

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 januari 2010.
Geregistreerd op 02.04.2010 onder het nr 98682/CO/327.01.***

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en werkgevers van de sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap.

Met de "werknemers" wordt bedoeld: zowel arbeiders- als bediendepersoneel.

Artikel 2

In uitvoering van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2005 tot oprichting van een "fonds voor bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen" wordt de werkgeversbijdrage van 0,8 % op het brutoloon aan 108 % van de werknemer vastgesteld voor het tweede kwartaal 2005.

Vanaf het derde kwartaal 2005 wordt de werkgeversbijdrage vastgesteld op 0,4 % op het brutoloon aan 108 % van de werknemer. Dit bedrag wordt geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Artikel 3

In uitvoering van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 december 2008 wordt voor de periode van 1 april 2009 tot en met 30 juni 2009 een bijkomende bijdrage geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van 0,14 %. Voor de periode van 1 juli 2009 tot en met 31 december 2010 wordt een bijkomende bijdrage geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van 0,07 %. Deze bijdrage zal aangepast worden bij CAO als de bijdrage voor het

Fonds voor sluiting van ondernemingen gewijzigd wordt en/of er een wijziging komt van de vrijstelling van de bedrijfsvoorheffing afgesproken in het IPA 2007-2008.

Artikel 4

Voor de periode van 1 april 2010 tot en met 30 juni 2010 wordt een bijkomende bijdrage, boven op de bijdrage voorzien in artikel 2 en 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, geïnd door de RSZ van 0,20 %.

Vanaf 1 juli 2010 wordt een bijkomende bijdrage, boven op de bijdrage voorzien in artikel 2 en 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst geïnd door de RSZ van 0,10 %.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2010 voor een periode van onbepaalde duur. Deze CAO vervangt deze van 22 december 2008 betreffende de inning van de bijdrage voor het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen".

Zij kan worden opgezegd door elk van de ondertekende partijen met een opzegtermijn van 6 maanden per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap.

3.2.2.2.1.8 Wijziging van de CAO van 12 januari 2010 met betrekking tot de inning van de bijdrage aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2023 betreffende de wijziging van de CAO van 12 januari 2010 met betrekking tot de inning van de bijdrage aan het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen", geregistreerd onder het nummer 98682/co/327.01

Geregistreerd onder het nr 98682/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte en sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Artikel 2

In de CAO van 12 januari 2010 met betrekking tot de inning van de bijdrage aan het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen", geregistreerd onder het nummer 98682/co/327.01, algemeen verbindend verklaard op 16 december 2010, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 18 januari 2011 wordt artikel 1 gewijzigd als volgt:

“Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en werkgevers van de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven erkend sedert 2 januari 2019 die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven”.

Met "werknemers" wordt bedoeld: zowel arbeiders- als bediendepersoneel.”

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023.

Ze wijzigt de CAO van 12 januari 2010 met betrekking tot de inning van de bijdrage aan het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen", geregistreerd onder het nummer 98682/co/327.01, algemeen verbindend verklaard op 16 december 2010, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 18 januari 2011.

Ze is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

3.2.2.2.1.9 Syndicale premie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 januari 2010.

Geregistreerd op 20.04.2010 onder het nr 98951/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers tewerkgesteld in de sociale werkplaatsen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of de Vlaamse gemeenschapscommissie en sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap.

Artikel 2

Aan de werknemers, bedoeld in artikel 1, aangesloten bij één van de representatieve vakorganisaties, wordt, vanaf het refertejaar 2002, een syndicale premie toegekend, voor de eerste keer betaalbaar vanaf 1 februari 2003.

Artikel 3

Het totaal jaarlijks bedrag van deze premie wordt:

- vanaf het refertejaar 2009 (betaalbaar in 2010) vastgesteld op € 51;
- vanaf het refertejaar 2010 (betaalbaar in 2011) vastgesteld op € 63.

Artikel 4

Om rechthebbende te zijn moet worden voldaan aan volgende voorwaarden:

- a) krachtens een arbeidsovereenkomst verbonden zijn bij een in artikel 1 bedoelde onderneming;
- b) minstens twaalf maand lid zijn van één van de representatieve werknemersorganisaties.

Artikel 5

Aan de rechthebbenden die, tijdens het refertejaar gedurende minder dan twaalf maanden voldoen aan de in art. 4, a. en b. vermelde voorwaarden, wordt de jaarlijkse premie verleend op basis van één twaalfde van het totaal jaarlijks bedrag, voor iedere maand of breuk van een maand tijdens welke zij voldoen aan de bepaalde voorwaarden. De maandelijkse breuk wordt vastgesteld:

- vanaf referteperiode 2009: per twaalfde € 4,25:
- vanaf referteperiode 2010: per twaalfde € 5,25.

Artikel 6

Elk jaar en uiterlijk op 31 december, stelt het "Fonds van bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen" de in artikel 1 bedoelde werkgevers in het bezit van de nodige attesten van tewerkstelling. Deze attesten worden door de werkgevers ingevuld op naam van elk lid van hun personeel dat tijdens het refertejaar in het personeelsregister werd ingeschreven.

Uiterlijk op 15 januari volgend op het refertejaar worden de attesten door de werkgevers individueel aan hun personeel overhandigd.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2010 en is gesloten voor onbepaalde tijd en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap.

3.2.2.2.1.10 Wijziging van de CAO van 12 januari 2010 betreffende instelling van een syndicale premie in de sociale werkplaatsen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2023 betreffende de wijziging van de CAO van 12 januari 2010 betreffende instelling van een syndicale premie in de sociale werkplaatsen, geregistreerd onder het nummer 98951/co/327.01.

Geregistreerd onder het nr 98951/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte en sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Artikel 2

In de CAO van 12 januari 2010 betreffende instelling van een syndicale premie in de sociale werkplaatsen, geregistreerd onder het nummer 98951/co/327.01, algemeen verbindend verklaard op 12 december 2010, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 6 januari 2011 wordt artikel 1 gewijzigd als volgt

“Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de sociale werkplaatsen en van de maatwerkbedrijven erkend sedert 2 januari 2019 die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.”

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023.

Ze wijzigt de CAO van 12 januari 2010 betreffende instelling van een syndicale premie in de sociale werkplaatsen, geregistreerd onder het nummer 98951/co/327.01, algemeen verbindend verklaard op 12 december 2010, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 6 januari 2011.

Ze is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

3.2.2.2.1.11 Syndicale premie - financiering

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2003.

Geregistreerd op 18.02.2004 onder het nr 69896/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers tewerkgesteld in de sociale werkplaatsen welke ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen en die erkend zijn door de Vlaamse Gemeenschap.

Met de “werknemers” wordt bedoeld zowel het arbeiders- als het bediendepersoneel.

Artikel 2

In uitvoering van de CAO van 26 februari 2002 tot instelling van een syndicale premie in de sociale werkplaatsen en conform de artikels 2 (Hoofdstuk II - Doel) en 4 (Hoofdstuk III - Financiering) van de CAO van 30 mei 2002 tot oprichting van een “Fonds voor bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen” en tot vaststelling van zijn statuten komen ondertekenende partijen overeen de financiering van de uitbetaling van genoemde premie te verzekeren door een werkgeversbijdrage van 0,40 % van de brutolonen zoals die in aanmerking worden genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen van de werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de beschutte werk-plaatsen en de sociale werkplaatsen en waarvoor RSZ-bijdragen worden geïnd.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor onbepaalde duur. Ze treedt in werking vanaf 1 januari 2004. Zij kan door één der partijen worden opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden, per aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

3.2.2.2.2 Vlaams Sociaal Fonds - Statuten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2002.

Geregistreerd op 18.02.2003 onder het nr 65470/CO/327.01.

A. OPRICHTING

Artikel 1

§1 Bij deze collectieve arbeidsovereenkomst en bij toepassing van artikel 1, alinea 1, 1° van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid richt het Paritair Comité voor de beschutte en sociale werkplaatsen een fonds voor bestaanszekerheid op, waarvan de statuten hierna zijn vastgesteld.

§2 Dit fonds is verdeeld in 2 activiteitensectoren, beschutte en sociale werkplaatsen, volgens de codes gebruikt bij de multifunctionele aangiften van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid:

- 001 - Beschutte werkplaatsen Vlaanderen
- 002 - Sociale werkplaatsen

Artikel 2

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen, die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte en sociale werkplaatsen en gelegen zijn in het Vlaams Gewest of het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Onder "werkgevers" wordt verstaan: de werkgevers georganiseerd in de beschutte werkplaatsen erkend door het "Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap".

Onder "werkgevers" wordt verstaan: de werkgevers georganiseerd in de sociale werkplaatsen erkend volgens het decreet en de door de Vlaamse Gemeenschap erkende ondersteuningsstructuur (art. 13 van het decreet van 14 juli 1998) inzake sociale werkplaatsen.

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang vanaf 1 januari 2003 en is voor onbepaalde duur gesloten.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 1 januari van ieder jaar met uitwerking op 1 juli van het daaropvolgend jaar.

De opzegging dient betekend te worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

De voorzitter laat een kopij van de opzegging aan elk der ondertekenende partijen geworden alsook aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid alsook aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

B. STATUTEN

Hoofdstuk I - Zetel

Artikel 4

Met ingang vanaf 1 januari 2003 wordt een fonds voor bestaanszekerheid opgericht, genaamd "Vlaams Sociaal Fonds ter bevordering van de tewerkstelling in de ondernemingen voor beschutte en sociale tewerkstelling".

De maatschappelijke en administratieve zetel van het fonds is gevestigd te 3300, Tienen, Torsinplein 12/2. Deze zetel kan bij unanieme beslissing van de raad van beheer van het fonds, voorzien bij artikel 13, elders overge-plaatst worden. De raad van beheer betekent zijn beslissing aan de voor-zitter van het paritair comité en aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Hoofdstuk II - Doel en werking

Artikel 5

§1

Het fonds opgericht door deze overeenkomst heeft als enig doel het beheer van de gemutualiseerde som van de bijdragevermindering bedoeld in artikel 2,§2 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002.

§2

De uitwerking van artikel 5, §1 wordt vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst die voor elk van de 2 activiteitensectoren bedoeld in artikel 1,§2 van deze CAO uitvoering geeft aan de verplichtingen van artikel 8 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002.

§3

De werking van het Sociaal Maribelfonds is afhankelijk van het feit dat de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid een zes maandelijksse voorafgaande storting doet aan het Sociaal Maribelfonds van het equivalent van de semestriële forfaitaire vermindering van de patronale bijdrage per werknemer. Het Sociaal Maribelfonds moet dan op haar beurt de juiste bedragen doorstorten aan de afzonderlijke individuele werk-plaatsen.

§4

Het fonds is belast, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 18 juli 2002, voor wat de Sociale Maribel I, II, III en IV gelden betreft met:

- het ontvangen van de som van de bijdrageverminderingen vermeld in §1;
- het toekennen van de Sociale Maribel I-, II-, III- en IV-gelden aan de afzonderlijke beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen.

Artikel 6: Doel en werking - Beschutte werkplaatsen

§1

De werking van dit fonds is, voor de beschutte werkplaatsen, afhankelijk van de voorwaarde dat er een duidelijk onderscheid gemaakt wordt tussen de gelden, afkomstig van de Sociale Maribel I, II, III bedoeld voor de financiering van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GMMI) voor de

werknemers, en de Sociale Maribel IV, bedoeld voor het creëren van extra tewerkstelling in de sector beschutte werkplaatsen.

§2

De Sociale Maribel I, II en III-gelden voor de beschutte werkplaatsen werden toegekend sinds 1 januari 1999 en kunnen louter en alleen bestemd zijn om het GGMI te betalen voor de werknemers in een beschutte werkplaats.

§3

Voor wat de Sociale Maribel IV gelden betreft, toegekend aan de beschutte werkplaatsen vanaf 1 juli 2000, gelden de algemene regels in functie van de bevordering van de tewerkstelling in de sector van de beschutte werkplaatsen en het koninklijk besluit van 18 juli 2002.

Artikel 7: Doel en werking - Sociale werkplaatsen

In het kader van het doel omschreven in artikel 5 kan het fonds de toelating vragen om een gedeelte van de som van de bijdrageverminderingen bedoeld in artikel 5, alinea 1 van deze overeenkomst te gebruiken ter dekking van de personeels- en administratiekosten en dit in toepassing van het koninklijk besluit van 18 juli 2002.

Artikel 8

In het kader van het doel omschreven in artikel 5 vervult het fonds alle opdrachten toevertrouwd aan de sectorale fondsen door en/of krachtens het koninklijk besluit van 18 juli 2002.

Artikel 9

Het fonds wordt de toelating verleend een beheersovereenkomst te sluiten met de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Hoofdstuk III - Financiering

Artikel 10

De geldmiddelen van het fonds bestaan uit:

- de som van de bijdrageverminderingen vermeld in artikel 5, alinea 1 van deze overeenkomst, met inbegrip van de renten;
- de andere geldmiddelen die zouden toegekend worden door of krachtens een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst om de in artikel 11 bedoelde administratiekosten te dekken.

Artikel 11

De administratiekosten worden elk jaar vastgelegd door de raad van beheer voorzien bij artikel 13.

Deze kosten worden uitsluitend gedekt door:

- de tussenkomst bedoeld in artikel 6;
- de eventuele middelen die ter beschikking worden gesteld door of krachtens een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst

In afwijking op de bepalingen van alinea 2 van dit artikel, voor zover de revisor aangeduid bij toepassing van artikel 21 een bedrijfsrevisor is en voor zover het fonds een beheersovereenkomst gesloten heeft met de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, kunnen de kosten met betrekking tot de tussenkomst van de revisor worden aangerekend op de renten waarvan sprake in artikel 10.

Hoofdstuk IV - Rechthebbenden, toekenning en betaling van de bijdrageverminderingen

Artikel 12

De werkgevers ontvangen de tussenkomsten van het fonds volgens de modaliteiten voorzien door en/of krachtens het koninklijk besluit 18 juli 2002 en de CAO zoals bedoeld in artikel 5.

Hoofdstuk V - Beheer

Artikel 13

§1

Het fonds wordt beheerd door een paritaire raad van beheer samengesteld uit 12 effectieve leden. Deze leden worden aangeduid door en onder de leden van het paritair comité, voor de helft op voordracht van de representatieve werkgeversorganisaties en voor de andere helft op voordracht van de representatieve werknemersorganisaties. Wanneer er gestemd moet worden moeten er binnen de werkgeversorganisatie zowel vertegenwoordigers van de sociale als van de beschutte werkplaatsen aanwezig zijn.

§2

De raad van beheer creëert voor elk van de in artikel 1, §2 van deze CAO opgenoemde activiteitensectoren een specifieke afdeling. In het kader van de wetgeving met betrekking tot de Sociale Maribel, meer bepaald het koninklijk besluit van 18 juli 2002 en de collectieve arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 5 van deze CAO, kan elk van de paritair samengestelde afdelingen van het fonds instaan voor de praktische uitvoering van de beslissingen van de raad van beheer. De leden van deze afdelingen worden voor de helft benoemd op voordracht van de representatieve werknemersorganisaties en voor de andere helft op voordracht van de representatieve werkgeversorganisaties. In geval van tekortkomende functionering van één of beide afdelingen, zal de raad van beheer voor de betrokken activiteitensector de nodige beslissingen en maatregelen dienen te nemen.

Artikel 14

De leden van de raad van beheer worden aangesteld voor een periode die wordt vastgelegd door het paritair comité. Het mandaat van lid van de raad van beheer vervalt door ontslagneming of door overlijden of wanneer de duur van het mandaat is verstreken of wanneer de organisatie die het lid heeft voorgedragen om zijn vervanging verzoekt of wanneer de betrokkene geen deel meer uitmaakt van de organisatie die hem voorgedragen heeft. Het nieuw lid voltooit desgevallend het mandaat van zijn voorganger. De mandaten van de leden van de raad van beheer zijn hernieuwbaar.

Artikel 15

De leden van de raad van beheer gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan in verband met de verbintenissen aangegaan door het fonds. Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat.

Artikel 16

De raad van beheer kiest om de 2 jaar een voorzitter en een ondervoorzitter onder zijn leden, beurtelings uit de werknemersafvaardiging en uit de werkgeversafvaardiging. Het duidt eveneens de persoon aan die met het secretariaat wordt belast.

Artikel 17

De raad van beheer beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden voor het beheer en de administratie van het fonds, binnen de limieten gesteld door en/of krachtens de wet van 7 januari 1958, deze statuten en het koninklijk besluit van 5 februari 1997.

Tenzij andersluidende beslissing van de raad van beheer treedt deze laatste in al zijn handelingen op en handelt hij in rechte via de voorzitter en de ondervoorzitter gezamenlijk, elk desgevallend vervangen door een lid van de raad daartoe door de raad aangesteld.

De raad van beheer heeft onder meer als opdrachten:

- het toekennen van de som van de bijdrageverminderingen overeenkomstig de bepalingen bedoeld in artikel 5 en het opvolgen van deze toekenning;
- alle nodige maatregelen te treffen voor de uitvoering van de bepalingen van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 en van zijn uitvoeringsbesluiten en van de CAO bedoeld in artikel 5 van deze CAO;
- over te gaan tot de eventuele aanwerving en afdanking van het personeel van het fonds;
- controle uit te oefenen en alle nodige maatregelen te treffen voor de uitvoering van deze statuten;
- de administratiekosten vast te stellen;
- tijdens de maand juni van elk jaar schriftelijk verslag over te maken aan het

- paritair comité over de vervulling van zijn opdrachten;
- aan de bevoegde instanties de verslagen voorzien door en/of krachtens het koninklijk besluit van 18 juli 2002 over te maken;
- de aanduiding van de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers in de raad van beheer.

Artikel 18

De raad van beheer vergadert minstens éénmaal per semester.

De raad vergadert hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op vraag van ten minste de helft van zijn leden hetzij op vraag van een der in zijn schoot vertegenwoordigde organisaties. De uitnodigingen moeten de dagorde bevatten.

De notulen worden opgemaakt door de secretaris aangewezen door de raad van beheer en ondertekend door degene die de vergadering heeft voorgezeten. Uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter en de ondervoorzitter ondertekend.

Artikel 19

De raad van beheer kan slechts geldig vergaderen en beslissen indien minstens de helft zowel van de leden van de werknemersafvaardiging als van de leden van de werkgeversafvaardiging afwezig is.

Een beheerder mag zich met een schriftelijke volmacht laten vertegenwoordigen door een andere beheerder. Een beheerder mag maximaal twee andere beheerders vertegenwoordigen op de raad van beheer.

Een beheerder die een werkgeversorganisatie vertegenwoordigt mag geen beheerder van een werknemersorganisatie vertegenwoordigen en vice versa.

De raad van beheer kan slechts geldig vergaderen en beslissen indien minstens de helft zowel van de leden van de groep van de werknemersorganisaties als

van de leden van de groep van de werkgeversorganisaties aanwezig of bij volmacht vertegenwoordigd zijn.

Als er op een vergadering onvoldoende beheerders aanwezig of vertegenwoordigd zijn om geldig te vergaderen, kan de voorzitter binnen de acht dagen een tweede vergadering bijeenroepen met dezelfde agenda. Deze vergadering heeft dan beslissende bevoegdheid ongeacht het aantal aanwezige of vertegenwoordigde beheerders op voorwaarde dat er ten minste één vertegenwoordiger van de werkgeversorganisaties en één vertegenwoordiger van de werknemersorganisaties aanwezig is.

Artikel 20

Behoudens andersluidende bepalingen in het huishoudelijk reglement opgesteld door de raad van beheer worden zijn beslissingen getroffen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden.

Hoofdstuk VI - Controle

Artikel 21

Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid duidt het paritair comité een bedrijfsrevisor aan ter controle van het beheer van het fonds. Bovendien licht hij de raad van beheer van het fonds regelmatig in over de resultaten van zijn onderzoeken en doet de aanbevelingen die hij nodig acht.

Hoofdstuk VII - Balans en rekeningen

Artikel 22

Elk jaar worden op 31 december de balans en rekeningen van het verlopen dienstjaar afgesloten.

Hoofdstuk VIII - Ontbinding en vereffening

Artikel 23

Het fonds is opgericht voor een onbepaalde duur.

Artikel 24

Het wordt ontbonden door het paritair comité ingevolge een gebeurlijke vooropzeg zoals voorzien in artikel 3.

Artikel 25

Het paritair comité duidt de vereffenaars aan onder de leden van de raad van beheer van het fonds.

3.2.2.2.3 Sectoraal vormingsfonds

3.2.2.2.3.1 Oprichting en vaststelling van de statuten

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2005.
Geregistreerd op 7.3.2005 onder het nr 74127/CO/327.01.***

Artikel 1

Bij deze collectieve arbeidsovereenkomst en bij toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor Bestaanszekerheid richt het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap een vormingsfonds op, waarvan de statuten hierna zijn vastgesteld.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap.

Onder "werknemers" wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang vanaf 1 januari 2005 en is voor onbepaalde duur gesloten.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 1 januari van ieder jaar met uitwerking op 1 juli van het daaropvolgend jaar.

De opzegging dient betekend te worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité.

De voorzitter laat een kopie van de opzegging aan elk der ondertekenende partijen geworden alsook aan de Minister van Werk.

STATUTEN

Hoofdstuk I - Oprichting, benaming en zetel

Artikel 4

Met ingang vanaf 1 januari 2005 wordt een vormingsfonds opgericht, genaamd "Sectoraal Vormingsfonds voor de sociale werkplaatsen van de Vlaamse Gemeenschap", hierna genoemd vormingsfonds.

De maatschappelijke en administratieve zetel van het vormingsfonds is gevestigd te Land van Waaslaan 2, bus 2, 9000 Gent. De zetel kan bij unanieme beslissing van de raad van bestuur van het vormingsfonds, voorzien in hoofdstuk IV van deze collectieve arbeidsovereenkomst; elders overge-plaatst worden. De raad van bestuur betekent zijn beslissing aan de voor-zitter van het paritair subcomité en aan de Minister van Werk.

Hoofdstuk II - Doel

Artikel 5

Het Vormingsfonds, opgericht door deze collectieve arbeidsovereenkomst, verzekert de financiering van vormingsinitiatieven. Hiertoe ontvangt en beheert het Vormingsfonds de sommen van de bijdragen voor risicogroepen en andere sectorale middelen die aangewend kunnen worden voor vormingsinitiatieven.

Hoofdstuk III - Financiering

Artikel 6

De geldmiddelen van het Vormingsfonds bestaan uit enerzijds de som van de bijdragen voor risicogroepen en mogelijke interesten en anderzijds andere geldmiddelen die aan het Vormingsfonds toegekend zouden worden.

Artikel 7

De administratiekosten worden elk jaar vastgelegd door de raad van bestuur.

Hoofdstuk IV - Beheer**Artikel 8**

Het Fonds wordt beheerd door een paritaire raad van bestuur samengesteld uit 8 effectieve en 8 plaatsvervangende leden. Deze leden worden aangeduid door de leden van het paritair subcomité, voor de helft op voordracht van de representatieve werkgeversorganisaties en voor de andere helft op voordracht van de representatieve werknemers-organisaties.

Artikel 9

De leden van de raad van bestuur worden aangesteld voor een periode van 4 jaar. Het mandaat van lid van de raad van bestuur vervalt door ontslagneming of door overlijden of wanneer de duur van het mandaat verstreken of wanneer de organisatie die het lid heeft voorgedragen om zijn vervanging verzoekt of wanneer de betrokkene geen deel meer uitmaakt van de organisatie die hem voorgedragen heeft. Het nieuw lid voltooit desgevallend het mandaat van zijn voorganger. De mandaten van de leden van de raad van bestuur zijn hernieuwbaar.

Artikel 10

De leden van de raad van bestuur gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan in verband met de verbintenissen aangegaan door het Vormings-fonds. Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat.

Artikel 11

De raad van bestuur kiest om de vier jaar een voorzitter en een ondervoorzitter onder zijn leden, beurtelings uit de werknemersafvaardiging en uit de werkgeversafvaardiging. Het duidt eveneens de persoon aan die met het secretariaat wordt belast.

Artikel 12

De raad van bestuur beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden voor het beheer en de administratie van het vormingsfonds, binnen de limieten gesteld krachtens de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

Tenzij andersluidende beslissing van de raad van bestuur treedt deze laatste in al zijn handelingen op en handelt hij in rechte via de voorzitter en de ondervoorzitter gezamenlijk, elk desgevallend vervangen door een lid van de raad daartoe door de raad aangesteld.

De raad van bestuur heeft onder meer als opdrachten:

- over te gaan tot de eventuele aanwerving en afdanking van het personeel van het vormingsfonds;
- controle uit te oefenen en alle nodige maatregelen te treffen voor de uitvoering van deze statuten;
- de administratiekosten vast te stellen;
- tijdens de maand juni van elk jaar schriftelijk verslag uit te brengen aan het paritair subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap.

Artikel 13

De raad van bestuur vergadert minstens éénmaal per semester.

De raad vergadert hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op vraag van tenminste de helft van zijn leden hetzij op vraag van een der in zijn schoot vertegenwoordigde organisaties. De uitnodigingen moeten de dagorde bevatten. De notulen worden opgemaakt door de secretaris aangewezen door de raad van bestuur en ondertekend door degene die de vergadering heeft voorgezeten. Uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter en de ondervoorzitter ondertekend.

Artikel 14

De raad van bestuur kan slechts geldig vergaderen en beslissen indien minstens de helft zowel van de leden van de werknemersafvaardiging als van de leden van de werkgeversafvaardiging aanwezig is.

Plaatsvervangende leden vervangen de afwezige leden met dezelfde bevoegdheden.

Artikel 15

Behoudens andersluidende bepalingen in het huishoudelijk reglement opgesteld door de raad van bestuur worden zijn beslissingen getroffen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden.

Alleen de effectieve en plaatsvervangende leden zijn stemgerechtigd.

Hoofdstuk V - Controle**Artikel 16**

Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid duidt het paritair subcomité op voorstel van de raad van bestuur een bedrijfsrevisor of erkend accountant aan ter controle van het beheer van het vormingsfonds. Bovendien licht hij de raad van bestuur van het vormingsfonds regelmatig in over de resultaten van zijn onderzoeken en doet de aanbevelingen die hij nodig acht.

Hoofdstuk VI - Balans en rekeningen**Artikel 17**

Elk jaar worden op 31 december de balans en rekeningen van het verlopen dienstjaar afgesloten.

Hoofdstuk VII - Ontbinding en vereffening

Artikel 18

Het vormingsfonds is opgericht voor een onbepaalde duur.

Artikel 19

Het wordt ontbonden door het paritair subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door Vlaamse gemeenschap ingevolge een gebeurlijke vooropzeg zoals voorzien in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2005 tot oprichting van het vormingsfonds.

Artikel 20

Het paritair subcomité duidt de vereffenaars aan onder de leden van de raad van bestuur van het vormingsfonds, bepaalt hun machten en duidt de bestemming van het vermogen aan.

3.2.2.2.3.2 Wijziging van de CAO van 2 februari 2005 met betrekking tot de oprichting van een ‘Sectoraal Vormingsfonds voor de sociale werkplaatsen van de Vlaamse Gemeenschap’

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2023 betreffende de wijziging van de CAO van 2 februari 2005 met betrekking tot de oprichting van een "Sectoraal Vormingsfonds voor de sociale werkplaatsen van de Vlaamse Gemeenschap" en vaststelling van de statuten, geregistreerd onder het nummer 74127/co/327.01

Geregistreerd onder het nr 74127/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte en sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Artikel 2

In de CAO van 2 februari 2005 met betrekking tot de oprichting van een "Sectoraal Vormingsfonds voor de sociale werkplaatsen van de Vlaamse Gemeenschap" en vaststelling van de statuten, geregistreerd onder het nummer 74127/co/327.01, algemeen verbindend verklaard op 24 oktober 2006, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 14 december 2006 wordt tussen artikel 1 en artikel 3 een artikel 2bis toegevoegd met de volgende tekst:

“Art. 2bis – Voor de toepassing van deze cao en van de statuten die hierna zijn vastgesteld wordt onder ‘sociale werkplaats’ verstaan: de ondernemingen die zijn erkend als sociale werkplaats en de maatwerkbedrijven die zijn erkend sedert 2 januari 2019.”

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023

Ze wijzigt de CAO van 2 februari 2005 met betrekking tot de oprichting van een "Sectoraal Vormingsfonds voor de sociale werkplaatsen van de Vlaamse Gemeenschap" en vaststelling van de statuten, geregistreerd onder het nummer 74127/co/327.01, algemeen verbindend verklaard op 24 oktober 2006, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 14 december 2006.

Ze is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

3.2.2.2.3.3 Wijziging maatschappelijke en administratieve zetel

Collectieve arbeidsovereenkomst van 08.11.2011.

Geregistreerd op 22.12.2011 onder het nr 107537/CO/327.01.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap.

Artikel 2

Ingevolge de unanieme beslissing van de raad van bestuur van het Vormingsfonds d.d. 6 oktober 2011 wordt artikel 4, tweede lid, eerste zin van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2005 tot oprichting van een Sectoraal Vormingsfonds voor de Sociale Werkplaatsen van de Vlaamse Gemeenschap en tot vaststelling van zijn statuten gewijzigd als volgt:

"De maatschappelijke en administratieve zetel van het Vormingsfonds is gevestigd te Koning Albertlaan 124, 9000 Gent."

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2011 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap.

3.2.2.3 Beschutte en sociale werkplaatsen (maatwerkbedrijven)

3.2.2.3.1 Vlaams Sociaal Fonds maatwerkbedrijven - statuten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21.03.2022.

A. OPRICHTING

Artikel 1

Bij deze collectieve arbeidsovereenkomst en bij toepassing van artikel 1, alinea 1, 1 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid richt het Paritair Subcomité een Fonds voor bestaanszekerheid op, waarvan de statuten hierna zijn vastgesteld.

Artikel 2

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder “werkgevers” wordt verstaan: de werkgevers georganiseerd in de maatwerkbedrijven erkend door het Departement Werk en Sociale Economie (DWSE).

Onder “werknemers” wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk personeel.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang vanaf 1 januari 2022 en is voor onbepaalde duur gesloten. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 november 2012, gesloten in het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven houdende oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid genaamd “Vlaams Sociaal Fonds voor de bevordering van de tewerkstelling in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling” en vaststelling van haar statuten, geregistreerd onder het nummer 113014/CO/327.01, algemeen verbindend verklaard op 9/01/2014, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 23/04/2014.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 1 januari van ieder jaar met uitwerking van 1 juli van het daaropvolgend jaar.

De opzegging dient betekend te worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

De voorzitter laat een kopie van de opzegging aan elk der ondertekenende partijen geworden alsook aan de Minister van Werk alsook aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

B. STATUTEN

Hoofdstuk I - Zetel

Artikel 4

De maatschappelijke en administratieve zetel van het fonds is gevestigd te 3300 Tienen, Goossensvest 34. Deze zetel kan bij unanieme beslissing van de Raad van Beheer van het fonds, voorzien bij artikel 13, elders overgeplaatst worden. De Raad van Beheer betekent zijn beslissing aan de voorzitter van het Paritair Subcomité en aan de Minister van Werk.

Hoofdstuk II - Doel en werking

Artikel 5.

§1. Het fonds opgericht door deze overeenkomst heeft als enig doel het beheer van de gemutualiseerde som van de bijdragevermindering bedoeld in artikel 2bis, §2 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002.

§2. De uitwerking van artikel 5, §1 wordt vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst die uitvoering geeft aan de verplichtingen van artikel 8 van het koninklijke besluit van 18 juli 2002.

§3. De werking van het Sociaal Maribelfonds is afhankelijk van het feit dat de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid een voorafgaandelijke storting doet aan het Sociaal Maribelfonds volgens de bepalingen in artikel 7 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002.

§4. Het fonds is belast, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 18 juli 2002, met het beheer en de uitvoering van:

- het ontvangen van de som van de bijdrageverminderingen vermeld in §1;
- het integraal doorstorten van de Sociale Maribel I-, II- en III-gelden aan de individuele maatwerkbedrijven conform de bepalingen in artikel 49, 6^{de} lid van het koninklijk besluit van 18 juli 2002.
- het toekennen van de overige verkregen gelden aan de maatwerkbedrijven conform de bepalingen in artikel 49 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002.

§5. Het fonds bepaalt voor het beheer en de uitvoering een vergoeding conform de bepalingen in artikel 35, §5, D van de wet van 29 juni 1981 houdende algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

Artikel 6

§1. De werking van dit fonds is afhankelijk van de voorwaarde dat er een duidelijk onderscheid gemaakt wordt tussen de gelden, afkomstig van de Sociale Maribel I, II, III en de andere Sociale Maribel-gelden, bedoeld voor het creëren van extra tewerkstelling in de sector van de maatwerkbedrijven.

§2. De Sociale Maribel I, II en III-gelden voor de voormalig beschutte werkplaatsen werden toegekend sinds 1 januari 1999 en voor de andere maatwerkbedrijven sinds 1 januari 2022.

§3. Voor wat de andere sociale maribel-gelden betreft, toegekend aan de maatwerkbedrijven, gelden de algemene regels in functie van de bevordering van de tewerkstelling in de sector en het koninklijk besluit van 18 juli 2002.

Artikel 7

In het kader van het doel omschreven in artikel 5 kan het fonds de toelating vragen om een gedeelte van de som van de bijdrageverminderingen bedoeld in artikel 5, alinea 1 van deze overeenkomst te gebruiken ter dekking van de personeels- en administratiekosten en dit in toepassing van de bepalingen in artikel 35, §5, D van de wet van 29 juni 1981 houdende algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

Artikel 8

In het kader van het doel omschreven in artikel 5 vervult het fonds alle opdrachten toevertrouwd aan de sectorale fondsen door en/of krachtens het koninklijk besluit van 18 juli 2002.

Artikel 9

Het fonds wordt de toelating verleend een beheersovereenkomst te sluiten met de Minister van Werk.

Hoofdstuk III - Financiering

Artikel 10

De geldmiddelen van het fonds bestaan uit:

- de som van de bijdrageverminderingen vermeld in artikel 5, §1 van deze overeenkomst, met inbegrip van de renten;
- de andere geldmiddelen die zouden toegekend worden door of krachtens een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 11

De administratiekosten worden vastgesteld door de Raad van Beheer voorzien bij artikel 13.

Hoofdstuk IV - Rechthebbenden, toekenning en betaling van de bijdrageverminderingen

Artikel 12

De werkgevers ontvangen de tussenkomsten van het fonds volgens de modaliteiten voorzien door en/of krachtens het koninklijk besluit van 18 juli 2002 en de cao zoals bedoeld in artikel 5.

Hoofdstuk V - Beheer

Artikel 13

Het fonds wordt beheerd door een paritaire Raad van Beheer samengesteld uit 12 effectieve leden.

Deze leden worden aangeduid door en onder de leden van het paritair subcomité, voor de helft op voordracht van de representatieve werkgeversorganisaties en voor de andere helft op voordracht van de representatieve werknemersorganisaties.

Artikel 14

De leden van de Raad van Beheer worden aangesteld voor een periode die wordt vastgelegd door het paritair subcomité.

Het mandaat van lid van de Raad van Beheer vervalt door ontslagneming of door overlijden of wanneer de duur van het mandaat is verstreken of wanneer de organisatie die het lid heeft voorgedragen om zijn vervanging verzoekt of wanneer de betrokkene geen deel meer uitmaakt van de organisatie die hem voorgedragen heeft.

Het nieuw lid voltooit desgevallend het mandaat van zijn voorganger.

De mandaten van de leden van de Raad van Beheer zijn hernieuwbaar.

Artikel 15

De leden van de Raad van Beheer gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan in verband met de verbintenissen aangegaan door het fonds.

Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat.

Artikel 16

De Raad van Beheer kiest om de 2 jaar een voorzitter en een ondervoorzitter onder zijn leden, beurtelings uit de werknemersafvaardiging en uit de werkgeversafvaardiging.

Het duidt eveneens de persoon/de organisatie aan die met het secretariaat wordt belast.

Artikel 17

De Raad van Beheer beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden voor het beheer en de administratie van het fonds, binnen de limieten gesteld door en/of krachtens de wet van 7 januari 1958, deze statuten en het koninklijk besluit van 18 juli 2002.

Tenzij andersluidende beslissing van de Raad van Beheer treedt deze laatste in al zijn handelingen op en handelt hij in rechte via de voorzitter en de ondervoorzitter gezamenlijk, elk desgevallend vervangen door een lid van de Raad daartoe door de Raad aangesteld.

De Raad van Beheer heeft onder meer als opdrachten:

- het toekennen van de som van de bijdrageverminderingen overeenkomstig de bepalingen bedoeld in artikel 5 en het opvolgen van deze toekenning,;
- alle nodige maatregelen te treffen voor de uitvoering van de bepalingen van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 en van zijn uitvoeringsbesluiten en van de cao bedoeld in artikel 5 van onderhavige cao;
- over te gaan tot de eventuele aanwerving en afdanking van het personeel van het fonds;
- controle uit te oefenen en alle nodige maatregelen te treffen voor de uitvoering van deze statuten;
- de administratiekosten vast te stellen;
- ten laatste tijdens de maand juni van elk jaar schriftelijk verslag over te maken aan het paritair subcomité over de vervulling van zijn opdrachten;
- aan de bevoegde instanties de verslagen voorzien door en/of krachtens het koninklijk besluit van 18 juli 2002 over te maken.

Artikel 18

De Raad van Beheer vergadert minstens éénmaal per semester. De Raad vergadert hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op vraag van tenminste de helft van zijn leden hetzij op vraag van één der in zijn schoot vertegenwoordigde organisaties.

De uitnodigingen moeten de dagorde bevatten.

De notulen worden opgemaakt door de secretaris aangewezen door de Raad van Beheer en ondertekend door degene die de vergadering heeft voorgezeten. Uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter en de ondervoorzitter ondertekend.

Artikel 19

Een beheerder mag zich met een schriftelijke volmacht laten vertegenwoordigen door een andere beheerder. Een beheerder mag maximaal één andere beheerder vertegenwoordigen op de Raad van Beheer. Een beheerder die een werkgeversorganisatie vertegenwoordigt mag geen beheerder van een werknemersorganisatie vertegenwoordigen en vice versa.

De Raad van Beheer kan slechts geldig vergaderen en beslissen indien minstens de helft zowel van de leden van de groep van de werknemersorganisaties als van de leden van de groep van de werkgeversorganisaties aanwezig of bij volmacht vertegenwoordigd zijn. Daarenboven dient bij de werknemersorganisaties minstens een lid van elke representatieve werknemersorganisatie aanwezig te zijn.

Als er op een vergadering onvoldoende beheerders aanwezig of vertegenwoordigd zijn om geldig te vergaderen, kan de voorzitter binnen de acht dagen een tweede vergadering bijeenroepen met dezelfde agenda. Deze vergadering heeft dan beslissende bevoegdheid ongeacht het aantal aanwezige of vertegenwoordigde beheerders op voorwaarde dat er ten minste één vertegenwoordiger van de werkgeversorganisaties en één vertegenwoordiger van elke representatieve werknemersorganisatie aanwezig is.

Artikel 20

Behoudens andersluidende bepalingen in het huishoudelijk reglement opgesteld door de Raad van Beheer worden zijn beslissingen getroffen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden.

Hoofdstuk VI - Controle

Artikel 21

Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid duidt het paritair subcomité een bedrijfsrevisor aan ter controle van het beheer van het fonds.

Tevens licht hij de Raad van Beheer van het fonds in over de resultaten van zijn onderzoeken en doet de aanbevelingen die hij nodig acht.

Hoofdstuk VII - Balans en rekeningen

Artikel 22

Elk jaar worden op 31 december de balans en rekeningen van het afgelopen dienstjaar afgesloten.

Hoofdstuk VIII - Ontbinding en vereffening

Artikel 23

Het fonds is opgericht voor een onbepaalde duur.

Artikel 24

Het wordt ontbonden door het paritair subcomité ingevolge een gebeurlijke vooropzeg zoals voorzien in artikel 3.

Artikel 25

Het paritair subcomité duidt de vereffenaars aan onder de leden van de Raad van Beheer van het fonds.

Hoofdstuk IX - Ondertekening

Artikel 26

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende

en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

3.2.2.2.3.2 Sociaal Maribelfonds - maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21.03.2022 houdende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling in de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven

Hoofdstuk I - Juridisch kader

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en in toepassing van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector.

Hoofdstuk II - Toepassingsgebied

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de maatwerkbedrijven, erkend door het Departement Werk en Sociale Economie.

Hoofdstuk III - Definities

Artikel 3

§ 1. Onder "werknemers" worden zowel de mannelijke als vrouwelijke werknemers, zowel de arbeiders als de bedienden, zowel doelgroepwerknemers als andere werknemers, verstaan.

§ 2. Onder "partijen" worden de werkgevers- en vakorganisaties verstaan die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend.

§ 3. Onder "beperkt comité" wordt het comité verstaan dat bestaat uit de woordvoerders of hun afgevaardigden van de ondertekenende organisaties.

§ 4. Onder "Sociaal Maribelfonds" verstaat men het fonds dat opgericht werd op basis van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid en aan welk het beheer van de gemutualiseerde opbrengst van de bijdragevermindering wordt toegekend volgens de modaliteiten bepaald in het koninklijk besluit van 18 juli 2002.

Hoofdstuk IV - Vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid

Artikel 4

§ 1. De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in de plaats van de collectieve arbeidsovereenkomst houdende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling in de beschutte werkplaatsen van 17/09/2019 (registratienr. (nr.154949/CO/327.01))

§ 2. De collectieve arbeidsovereenkomst blijft automatisch van toepassing op alle reeds toegekende subsidiëringen, zijnde sociale maribel IV ronde 1 en 2, sociale maribel V en VI, zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst houdende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling in de beschutte werkplaatsen van 17/09/2019 (registratienr. 154949/CO/327.01).

Artikel 5

In het geval van een netto-toename van de tewerkstelling en van een toename van het totale arbeidsvolume, kan de sector een vermindering genieten van de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid, zoals bepaald in het koninklijk besluit van 18 juli 2002.

Artikel 6

§ 1. De vermindering van de werkgeversbijdragen waarvan sprake in artikel 5, is vastgesteld in artikel 2 bis van het koninklijke besluit van 18 juli 2002.

§ 2. In afwijking van §1 worden voor de maatwerkbedrijven de bijdrageverminderingen die overeenstemmen met het bedrag welke bepaald is in artikel 49 van het koninklijke besluit van 18 juli 2002 per kwartaal vrijgesteld van de verplichte aanwending voor financiering van bijkomende tewerkstelling.

Hoofdstuk V - Verbintenis inzake tewerkstelling

Artikel 7

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om een bijkomende inspanning te doen voor de tewerkstelling, zodanig dat er in de sector een netto-toename is van de tewerkstelling van tenminste de opbrengst van de bijdrageverminderingen en van het totale tewerkstellingsvolume, vergeleken met de tewerkstelling en het tewerkstellingsvolume van het overeenstemmende kalenderkwartaal van het referentiejaar zoals bepaald in het KB van 18 juli 2002.

Artikel 8

§ 1. De netto-toename van de tewerkstelling alsook de verhoging van het arbeidsvolume, zoals bepaald in het artikel 5 van deze overeenkomst moet worden gerealiseerd op het niveau:

- van de individuele onderneming die toetreedt tot deze overeenkomst;
- ofwel van de sector van de maatwerkbedrijven.

§ 2. Indien een werkgever zich genoodzaakt ziet om het arbeidsvolume te verminderen, moet hij dit melden aan het fonds, cfr. de bepalingen in artikel 14 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector.

Op basis van objectieve criteria en bij gemotiveerde beslissing, betuigt of weigert het sociaal maribel fonds zijn instemming met het voorstel van vermindering van het arbeidsvolume en deelt dit aan de betrokken werkgever mee.

Artikel 9

De netto toename wordt berekend volgens de bepalingen van de artikel 50 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector.

Artikel 10

§ 1. Voor de berekening van de netto-toename van het aantal werknemers in het kader van de sociale maribel IV, ronde 1 en ronde 2, wordt het bedrag per kwartaal dat gelijkstaat met de aanwerving van één voltijds equivalent bijkomende werknemer berekend op basis van de reële loonkost met een maximum van:

- 7.883,01 EUR voor een niet-gesubsidieerde functie in de omkadering;
- 5.255,34 EUR voor een niet-gesubsidieerde functie in de productie;
- 5.255,34 EUR voor een gesubsidieerde functie omkaderingspersoneel;
- 2.107,10 EUR voor een gesubsidieerde functie (P/H) in de productie;
- 743,68 EUR voor een gesubsidieerde functie (P/H met het statuut van zwakke) in de productie.

§ 2. Voor de berekening van de netto-toename van het aantal werknemers in het kader van de sociale maribel V en VI, werd per beschutte werkplaats een maximum aantal aan te werven personen vastgelegd, volgens een systeem van puntwaarden. De puntwaarde werd vastgelegd op 9.000 EUR. Deze puntwaarde wordt verhoogd vanaf 1 januari 2016 tot 11.250 EUR.

Voor de rondes VII, VII uitbreiding en VIII worden dezelfde puntwaarde gehanteerd.

Artikel 11

Wordt niet beschouwd als nieuw aangeworven werknemer:

- de werknemer, aangeworven ten gevolge van een fusie of een overname van een andere instelling of ingevolge een transfer binnen instellingen die tot dezelfde groep behoren;
- de werknemer, aangeworven in het kader van het koninklijk besluit nr. 474 van 28 oktober 1986 tot opzetting van een stelsel van door de Staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen;
- de werknemer, tewerkgesteld in het kader van artikel 60, §7 van de organieke wet van 8 juli 1976 van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn ter uitvoering van artikel 33 van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor de werkgelegenheid, gewijzigd bij de wet van 29 april 1996 houdende sociale bepalingen;
- de werknemer die in dienst genomen is ingevolge een verhoging van de subsidiering en/of financiering toegekend door de bevoegde autoriteit.

Hoofdstuk VI - Specifieke bepaling

Artikel 12

Het fonds ontvangt van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de totale opbrengst van de bijdragevermindering waar zij kan van genieten zoals voorzien in de wettelijke bepalingen.

Het fonds formuleert de voorstellen tot toewijzing van de banen aan de instellingen overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 en volgens de modaliteiten bepaald in hoofdstuk IX van deze overeenkomst.

Hoofdstuk VII - Tijdschema inzake bijkomende aanwervingen

Artikel 13

Tenzij andersluidende beslissing van het fonds en onverminderd artikel 18, 6^{de} lid van het koninklijk besluit van 18 juli 2002, moeten de nieuwe aanwervingen en de toename van het arbeidsvolume worden gerealiseerd vanaf de eerste dag van het kwartaal dat volgt op de datum van goedkeuring van de toetreding. De betrokken werkgevers moeten voor het einde van het bovenvermeld kwartaal overgaan tot minstens 50 % van de voorziene aanwervingen en tot een verhoging van minstens 25 % van het voorziene arbeidsvolume en tegen de laatste dag van het volgend kwartaal tot 100 % van de vooropgestelde aanwervingen en minstens 75 % van het voorziene arbeidsvolume.

Hoofdstuk VIII - Functies die in aanmerking komen voor bijkomende tewerkstelling

Artikel 14

Bij de aanwervingen zal in het kader van de sociale maribel IV, ronde 1 en 2, voorrang gegeven worden aan functies die:

- de werkdruk verlagen, in het bijzonder bij het personeel dat instaat voor de omkadering;
- bijdragen tot de sociale en commerciële omkadering;
- de verbetering van de arbeidsorganisatie;
- gericht zijn op het versterken van de tewerkstelling van zwakkeren;
- de ergonomische aanpassing van de werkposten bevorderen;
- de intensiteit en de kwaliteit van de zorg en de dienstverlening verbeteren;
- een vergroten van de doelgroep personen met een handicap tot gevolg hebben.

Bij de aanwervingen zal in het kader van de sociale maribel V en VI voorrang gegeven worden aan functies die:

- ter versterking van de omkadering van de doelgroepwerknemers zijn.

Bij de aanwervingen zal in het kader van de sociale maribel VII voorrang gegeven worden aan omkaderingsfuncties:

- ter versterking van de begeleiding van de zwakste werknemers binnen de werkplaats.

Bij de aanwervingen zal in het kader van de sociale maribel VII uitbreiding voorrang gegeven worden aan omkaderingsfuncties:

- gelinkt aan de begeleiding van de doelgroep.

Bij de aanwervingen in het kader van de sociale maribel VIII werden leidinggevende functies uitgesloten.

Bij de aanwervingen in het kader van sociale maribel IX worden enkel functies voorzien die rechtstreeks gerelateerd zijn aan het sociaal of fysieke welzijn van de werknemers:

- Begeleider op de werkvloer;
- Dienst sociaal beleid;
- Ergotherapeuten.

Bij de aanwervingen zal in het kader van de sociale maribel X, voorrang gegeven worden aan functies die:

- de werkdruk verlagen, in het bijzonder bij het personeel dat instaat voor de omkadering;
- bijdragen tot de sociale en commerciële omkadering;
- de verbetering van de arbeidsorganisatie;
- gericht zijn op het versterken van de tewerkstelling van zwakkeren;
- de ergonomische aanpassing van de werkposten bevorderen;
- de intensiteit en de kwaliteit van de zorg en de dienstverlening verbeteren;
- een vergroten van de doelgroep personeel tot gevolg hebben.

De aanwervingen in het kader van de sociale maribel X mogen niet dienen ter vervanging van werknemers voor wie de werkgever voordien een tussenkomst

genoot vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid van de sociale werkplaatsen, gefinancierd via de SINE+-uitkeringen, of ter compensatie van het verlies aan GESCO-doelgroepverminderingen.

Artikel 15

De functies die in aanmerking komen voor de bijkomende aanwervingen worden als volgt bepaald:

- omkaderingspersoneel: personeel behorende tot de 5 categorieën zoals vastgelegd in hoofdstuk 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997 betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling of behorende tot de 5 categorieën zoals vastgelegd in CAO van 26/02/2002 betreffende de lonen in de sociale werkplaatsen - loonharmonisatie van omkadering in de sociale werkplaatsen;
- doelgroepwerknemers (cfr. Artikel 3 ten 2^e van het maatwerkdecreet van 12 juli 2013);
- niet-gesubsidieerde werknemers van de productie.

Hoofdstuk IX - Waarborgen inzake aanwending van de RSZ bijdragevermindering voor de tewerkstelling

Artikel 16

Met toepassing van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 zal elke werkgever in het kader van de sociale maribel IV, ronde 1 en 2, om jaarlijks een verslag aan het Sociaal Maribelfonds bezorgen.

Het niet respecteren van deze bepalingen kan gezien worden als een inbreuk die kan leiden tot sancties zoals voorzien in het koninklijk besluit van 18 juli 2002.

Voor wat de sociale maribel V en VI, VII, VII uitbreiding, VIII en IX betreft wordt er gewerkt met jaarlijkse prestatiestaten.

Artikel 17

Dit jaarlijks verslag voor de sociale maribel IV, ronde 1 en ronde 2, moet voor ieder kwartaal minstens volgende gegevens bevatten:

- de totale tewerkstelling uitgedrukt in personen en bezoldigde uren voor het referentiekwartaal en voor het betrokken kwartaal;
- de opbrengst van de bijdragevermindering;
- de vermelding welke werknemers er aangeworven zijn ten gevolge van de bijdragevermindering, met vermelding van hun functie, het aantal deeltijds tewerkgestelden uitgedrukt in personen en het aantal gesubsidieerde werknemers uitgedrukt in voltijds equivalenten.

Het Sociaal Maribelfonds mag bijkomende informatie vragen.

Een model van dit jaarlijks verslag wordt uitgewerkt door het Sociaal Maribelfonds.

Artikel 18

Voormeld verslag zal in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, met de vakbondsafvaardiging worden besproken. Het dient ter goedkeuring ondertekend te worden door de werknemersafgevaardigden behorende tot de syndicale organisaties die in Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven vertegenwoordigd zijn.

Artikel 19

Daarnaast bezorgt ieder maatwerkbedrijf die toetreedt tot deze collectieve arbeidsovereenkomst voor wat de sociale maribel IV, ronde 1 en ronde 2 betreft, een trimestriële prestatiestaat aan het Sociaal Maribelfonds met daarbij een kopie van de arbeidsovereenkomst van nieuw aangeworven werknemers.

Deze trimestriële prestatiestaten dienen uiterlijk 14 dagen na de uiterste indieningsdatum van de RSZ-aangifte in het bezit van het Sociaal Fonds te zijn.

Na ontvangst, door het Sociaal Fonds, van de arbeidsovereenkomst, gesloten met ofwel het nieuw aangeworven bijkomend personeelslid, ofwel met het personeel waarvan de tewerkstellingstijd uitgebreid wordt, worden de voorschotten per kwartaal uitgekeerd.

Een model van dit trimestrieel verslag wordt uitgewerkt door het Sociaal Maribel Fonds.

Artikel 20

§1. Daarnaast bezorgt ieder maatwerkbedrijf die toetreedt tot deze collectieve arbeidsovereenkomst voor wat de sociale maribel VI betreft, een jaarlijkse prestatiestaat aan het Sociaal Maribel fonds met daarbij een kopie van de arbeidsovereenkomst van nieuw aangeworven werknemers.

Een model van dit jaarlijks verslag wordt uitgewerkt door het Sociaal Maribel Fonds.

§2. De bepalingen in functie van de prestatiestaten (zoals bepaald in artikel 16, 19 en 20) vervallen indien het fonds de nodige machtigingen heeft tot het bekomen van de loongegevens via de gegevensbanken DIMONA en DMFA van de inningsinstellingen van de sociale zekerheid. Cfr. Artikel 14 bis van het koninklijke besluit van 18 juli 2002.

Artikel 21

Voor de controle van het tewerkstellingsvolume conform artikel 50 van het KB van 18 juli 2002 zal het wegvallen van de tussenkomsten door het Fonds voor

Bestaanszekerheid van de Sociale werkplaatsen die gefinancierd worden via de SINE+-uitkeringen, noch de opheffing van de GESCO-doelgroepvermindering voor omkaderingspersoneel binnen de sociale werkplaatsen, een onderdeel kunnen vormen van de verantwoording voor een tewerkstellingsvolumedaling.

Hoofdstuk X - Voltijds en deeltijds personeel

Artikel 22

Wat de verdeling van de aanwervingen tussen deeltijdse en voltijdse werknemers betreft, komen de partijen overeen om de bestaande verhouding tussen deeltijds tewerkgestelden en voltijds tewerkgestelden te behouden.

Hoofdstuk XI - Bijzondere bepalingen in verband met deeltijdse arbeid

Artikel 23

Voor de werknemers die aangeworven worden in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die tewerkgesteld worden bij meerdere maatwerkbedrijven, kan de arbeidsduur lager liggen dan één derde van de werkelijke arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de werkplaats tot dezelfde categorie behoren en dit in toepassing van de afwijking die voorzien is in artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Hoofdstuk XII - Geldigheidsduur

Artikel 24

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst houdende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling in de beschutte werkplaatsen van 17/09/2019 (registratienr. (nr.154949/CO/327.01) en heeft uitwerking vanaf 1 januari 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen mits een opzeggingstermijn van drie maanden wordt betekend per ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

3.2.3 VIA 6

3.2.3.1 Beschutte en sociale werkplaatsen

Protocolakkoord

Situering:

Met dit Protocol verduidelijken de sociale partners de wijze waarop ze de afspraken gemaakt in het Voorakkoord VIA6 van 24/11/2020 wensen te implementeren voor het PC 327.01.

Koopkrachtmaatregelen:

Er is in het Voorakkoord VIA6 een koopkrachtbudget voorzien van 8.128.249 euro voor de collectieve maatwerkbedrijven, dit stemt overeen met een maximum van 1,1% van de loonmassa. Wanneer de loonnorm van het Interprofessionele Akkoord '23-'24 is vastgesteld, wordt deze vanaf '23 ook toegekend aan de collectieve maatwerkbedrijven op basis van de loonkost van '22.

Met onderstaande koopkrachtmaatregelen geven de sectorale sociale partners uitvoering aan volgende in het Voorakkoord geformuleerde doelstelling: *“De maatregelen moeten leiden naar ontschotting en harmonisering, mogen geen concurrentie tussen de verschillende sectoren in de hand werken en mogen niet in tegenspraak zijn met de uiteindelijke uitrol van IF.IC.”*

1. Doelgroepwerknemers

In uitvoering van het Ific-akkoord doelgroepwerknemers van 2/4/2019 wordt een sectorspecifieke anciënniteitsregeling voor de doelgroepwerknemers uitgewerkt. Concreet worden in het kader van VIA 6 volgende afspraken gemaakt:

- Vanaf 1 januari 2021 wordt een toeslag voorzien vanaf 4 jaar sectoranciënniteit. Deze anciënniteitstoelage neemt de vorm aan van uurloontoeslag en bedraagt 0,2037 euro (te indexeren op basis van januari 2021).

De eindejaarspremie blijft evenwel berekend worden op het basisuurloon met uitsluiting van deze toeslag.

- Vanaf 1 januari 2023 wordt een bijkomende gelijkaardige anciënniteitstoeslag voorzien vanaf 8 jaar anciënniteit. De omvang van deze toeslag, die maximaal 0,2037 euro (te indexeren op basis van januari 2021). bedraagt, wordt berekend door [het op basis van de loonnorm 2023-2024 toegekende bijkomende koopkrachtbudget doelgroepwerknemers te delen door het aantal VTE's die in aanmerking komen voor deze toeslag]. Mocht er nog een resterend koopkrachtbudget zijn dan wordt dit ingezet voor een eerste opstap binnen IFIC, dat vanaf 2023 wordt geïmplementeerd in de Vlaamse Social Profit sectoren.

Elke andere stap die gezet wordt in de verdere implementatie van de IFIC functieclassificatie voor doelgroepwerknemers dient financieel afgedekt te zijn door de Vlaamse overheid.

2. Omkaderingspersoneel

Voor het omkaderingspersoneel (arbeiders en bedienden) in de voormalige beschutte werkplaatsen wordt vanaf 1/1/2021 de septemberpremie als volgt verhoogd voor werknemers die behoren tot de categorieën 2, 3, 4 en 5 volgens de cao van 21/11/1997 betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling:

- een vast geïndexeerd bedrag van 1297,92 euro (te indexeren op basis van januari 2021);
- een variabel gedeelte van 2,33% van het geïndexeerd brutojaarloon (zoals gedefinieerd in de sectorale regeling).

Het omkaderingspersoneel (arbeiders en bedienden) van de voormalige sociale werkplaatsen dat is tewerkgesteld in de categorieën 3, 4 of 5, zoals omschreven in de CAO van 26/02/2002 betreffende de lonen in de sociale werkplaatsen - loonharmonisatie van omkadering in de sociale werkplaatsen, heeft vanaf 2021 recht op een jaarlijkse premie van 513,17 EUR betaalbaar in september. De premie zal in verhouding staan tot de effectieve prestaties en gelijkstellingen, in

overeenstemming met de cao van 22 januari 2019 houdende een premie voor het omkaderingspersoneel in de beschutte werkplaatsen, in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord voor de social profitsector van 8 juni 2018.

Bovenstaande premies maken deel uit van het jaarloon en zullen als zodanig ook verrekend worden in het startbarema bij de uitrol van Ific voor het PC 327.01. De premies worden in 2021 zo verhoogd/toegekend zodat de lagere anciënniteitsschalen proportioneel de grootste stap voorwaarts zetten. Op deze manier werken we toe naar één van de gedeelde uitgangspunten van het toekomstig Ific-loonhuis.

Zowel voor het omkaderingspersoneel (arbeider en bediende) van de voormalige beschutte werkplaatsen als van de voormalige sociale werkplaatsen zal het koopkrachtbudget 2023 worden ingezet binnen Ific, dat toekomstig (vanaf 2023) wordt geïmplementeerd in de Vlaamse Social Profit sectoren. Er zal met name een eerste opstap (delta) richting het doelbarema mee worden gesubsidieerd.

Elke andere stap die gezet wordt in de verdere implementatie van de Ific functieclassificatie voor het omkaderingspersoneel dient financieel afgedekt te zijn door de Vlaamse overheid.

Sectorale Kwaliteitsmaatregelen:

In het kader van de harmonisering van de cao's van de voormalige beschutte werkplaatsen en de voormalige sociale werkplaatsen passen de sociale partners met de structurele kwaliteitsmiddelen ter uitvoering van dit akkoord de cao-mobiliteitsvergoeding op de volgende wijze aan.

- Voor de BW wordt de huidige vergoeding voor fiets opgetrokken tot 0,16 euro per afgelegde kilometer (heen en terug) per gewerkte dag.
- Voor de SW wordt voor het privévervoer (gemotoriseerd) de vergoeding opgetrokken tot 50 % van de maandelijkse werkgeverstussenkomst volgens art. 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 19 octies van 20 februari 2009 van de Nationale Arbeidsraad.

Er wordt in het kader van VIA6 een uitbreiding van het contingent maatwerk voorzien voor 1,1 miljoen euro. Sociale partners onderschrijven het voornemen om deze uitbreiding, conform het maatwerkdecreet, ten goede te laten komen van de die maatwerkbedrijven die hun contingent zo goed als ingevuld hebben en stemmen anderzijds in met een verdelingsmechanisme waarbij de grootte van de organisatie mee de omvang van de uitbreiding bepaalt.

Complementair met de eenmalige relance inspanningen van de Vlaamse Regering zal op het niveau van de maatwerkbedrijven een recurrente ondersteuning 75 euro/VTE voorzien worden. Deze middelen dienen een duurzame versnelling inzake digitalisering (software, hardware, opleiding, ...) mogelijk maken (zie concretisering in bijlage). De omvang en de besteding van deze middelen worden besproken op de bevoegde overlegorganen op ondernemingsniveau.

In het kader van duurzaam werkgeverschap, ontvangen de werknemers in de sector van de maatwerkbedrijven jaarlijks bijkomende ecocheques voor 125 euro (proratisering conform artikel 6 NAR CAO 98). Het voordeel van de ecocheque kan op ondernemingsniveau omgezet worden in een verhoging van het werkgeversaandeel in maaltijdcheques. De cao van 22 januari betreffende het toekennen van ecocheques met registratienummer 150928/CO/327.01 wordt verhoogd met bovenstaand bedrag. Bij overschrijding van het fiscaal vrijgesteld bedrag van ecocheque en maaltijdcheque dan zal een andere koopkrachtversterkende maatregel met het beschikbare budget overeengekomen worden via sociaal overleg.

In het Voorakkoord van 24 november is er voorzien in een budget éénmalige middelen van 12 miljoen euro. Deze middelen zijn overgemaakt aan het FBZ van de sociale werkplaatsen en het FBZ van de beschutte werkplaatsen. Sectorale sociale partners komen overeen deze middelen als volgt aan te wenden:

- Een bedrag voor ecocheques van 300 EUR maximaal te spreiden over 4 jaar. Op ondernemingsniveau kan via sociaal overleg een andere besteding van deze eenmalige middelen, bijvoorbeeld consumptiecheques, worden overeengekomen waarbij het tijdelijk karakter centraal staat;

- Een ondersteuning van de maatwerkbedrijven van 60 euro / VTE voor de implementatie van Ific gedurende de looptijd van dit akkoord;
- Een ondersteuning van de maatwerkbedrijven in 2021 ten bedrage van 73 euro per VTE voor verdere professionalisering van de maatwerkbedrijven;
- In het kader van de harmonisering van de cao's van de voormalige beschutte werkplaatsen en de voormalige sociale werkplaatsen passen de sociale partners met de eenmalige kwaliteitsmiddelen de cao-mobiliteitsvergoeding op de volgende wijze aan:
 - Voor de BW wordt de vergoeding voor fiets verder opgetrokken tot 0,184 euro per afgelegde kilometer (heen en terug) per gewerkte dag.
 - Voor de SW wordt voor het privévervoer (gemotoriseerd) de vergoeding opgetrokken tot 54 % van de maandelijkse werkgeverstussenkomst volgens art. 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 19 octies van 20 februari 2009 van de Nationale Arbeidsraad.

Deze bijkomende verhoging (ten opzichte van de verhoging gerealiseerd met het recurrent kwaliteitsbudget) wordt vanuit het eenmalig kwaliteitsbudget gefinancierd voor de jaren 2021 tot en met 2025. Nadien wordt de meerkost van deze bijkomende verhoging ten laste genomen door de Fondsen voor Bestaanszekerheid.

Een budget van 475 000 EUR wordt voorbehouden om te beantwoorden aan intersectorale afspraken die een budgettaire impact zouden kunnen hebben (bv. werkbaar werk, icoba, tele-thuiswerk,...). Indien deze reserve niet volledig zou moeten worden aangesproken, wordt dit in overleg tussen de sociale partners op sectorniveau op alternatieve wijze ingezet bv. voor eco-cheques.

De sociale partners engageren zich tot een sectoraal gesprek over werkbaar werk in het kader van de intersectorale besprekingen.

ADDENDUM BIJ HET PROTOCOL VAN AKKOORD

Aan het Protocol van akkoord van 15 januari 2021 voor PC 327.01 voor de beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven worden m.b.t. de sectorale kwaliteitsmiddelen volgende afspraken toegevoegd:

- De sociale partners engageren zich tot een sectoraal gesprek over werkbaar werk in het kader van de intersectorale afspraken. Dit gesprek zal plaatsvinden in een op korte termijn op te richten paritair samengestelde werkgroep die als eerste stap zal bekijken welke tools er momenteel aanwezig zijn om enerzijds de werkbaarheidsproblematiek in kaart te brengen en om anderzijds effectief werk te maken van werkbaarheid op niveau van de organisaties. De veroudering en verandering (samenvoegen doelgroepen SW en BW) van de werknemerspopulatie zijn hierbij bijzondere aandachtspunten.
- De sectorale sociale partners geven de intersectorale afspraken i.v.m. omgaan met agressie/structurele uitbouw van het kennis- en expertisecentrum ICOBA voor de 327.01 vorm door een jaarlijkse financiering van 35.000 euro te voorzien voor de verruiming van de werkzaamheden van het kennis- en expertisecentrum ICOBA naar de 327.01. De eerste drie jaar wordt dit gefinancierd uit de éénmalige kwaliteitsmiddelen VIA6. Bij een positieve evaluatie na het derde werkingsjaar wordt dit engagement gecontinueerd met een gedeelde financiering vanuit het FBZ sociale werkplaatsen en het FBZ beschutte werkplaatsen.

BIJLAGE 1: NOTA BIJ DIGITALISERING

In uitvoering van de derde ambitie van de Septemberverklaring van de Vlaams Regering zetten we in op digitale transformatie. De Coronacrisis heeft bij uitstek het belang aangetoond van het digitaliseren van werkmethodes en processen. De Coronacrisis heeft tevens aangetoond dat heel wat maatwerkbedrijven hier ook nog voor een grote uitdaging staan.

De inspanningen van Vlaanderen om via projectmiddelen stappen vooruit te zetten in digitalisering vereisen een structurele ondersteuning opdat de initiatieven die worden genomen ook op lange termijn kunnen worden voortgezet. Met de recurrente middelen uit het VIA 6- kwaliteitsbudget zorgen we zo voor een complementaire onderbouw aan de VESOC middelen.

Concreet wenden we de middelen aan voor de ondersteuning van initiatieven of projecten die de tewerkstelling van doelgroepwerknemers bevorderen of vergemakkelijken. Dit betreffen kosten voor de aanpassing of aankoop van apparatuur of voor de aankoop en validering van software die doelgroepwerknemers gebruiken, met inbegrip van aangepaste en assistieve technologie.

Verder denken we bijvoorbeeld aan:

- Investerings om de digitale vaardigheden van doelgroepwerknemers te verbeteren door hen te laten werken met op hun maat toegesneden toepassingen;
- Applicaties die het functioneren en de opleiding van doelgroepwerknemers monitoren (bijvoorbeeld in functie van de persoonlijke ontwikkelingsplannen);
- Applicaties die het mogelijk maken met doelgroepwerknemers te communiceren over HR-gerelateerde zaken.
- Aanpassing van standaardtoepassingen aan de specificiteit van de tewerkstelling van doelgroepwerknemers;
- Verdere integratie van bedrijfsprocessen binnen softwarepakketten,
- Digitalisering van processen waarbij verder een bijdrage wordt geleverd aan jobcreatie.

- Faciliteren van de begeleiding van doelgroepwerknemers door ook het omkaderingspersoneel digitaal bij te scholen en te ondersteunen.

Op ondernemingsniveau vindt er jaarlijks een rapportering plaats over de aanwending van de middelen in de geëigende overlegorganen.

BIJLAGE 2: WERKBAAR WERK

Het wordt steeds belangrijker om in te zetten op werkbaar werk. Werkbaar werk zorgt voor gelukkige werknemers die meer leren en langer blijven werken. Kortom, inzetten op werkbaar werk zorgt voor een betere kwaliteit van het werk. In onze maatwerksector zit het aanbieden van aangepast en kwaliteitsvol werk in de kern van ons bestaan. Maar ook in onze sector kunnen we stappen vooruit zetten in het kader van werkbaar werk. We hebben hierbij bijzondere aandacht voor de veroudering en verandering (het samenvoegen van de doelgroepen van de voormalige sociale werkplaatsen en beschutte werkplaatsen) van de werknemerspopulatie.

Conform de afspraken van het Sectoraal Protocolakkoord d.d. 15 januari 2021 hebben de sociale partners zich geëngageerd tot een sectoraal gesprek over werkbaar werk. Tijdens dit gesprek zal er bijzondere aandacht gaan naar de veranderde werknemerspopulatie in de maatwerkbedrijven. Dit gesprek zal plaatsvinden in een paritair samengestelde werkgroep. Deze werkgroep komt een eerste keer samen op maandag 6 september 2021. Tijdens deze eerste samenkomst zal de werkgroep een plan van aanpak en vergaderagenda vastleggen.

Vervolgens zal de werkgroep werkbaar werk in eerste instantie bekijken welke tools er momenteel aanwezig zijn om de werkbaarheidsproblematiek in kaart te brengen. In een volgende stap zal de werkgroep bekijken hoe men effectief werk kan maken van werkbaarheid op niveau van de organisaties. Hierbij zal worden nagegaan of een gecoördineerde aanpak een meerwaarde kan hebben. De werkgroep kijkt ook op welke manier het lokaal sociaal overleg betrokken kan worden. Daarnaast zal de werkgroep werkbaar werk onderzoeken op welke externe financiering beroep kan gedaan worden (bv. via ESF-middelen, via werkbaarheidscheques of via de vormingsfondsen).

Elk maatwerkbedrijf is uniek, heeft een eigen manier van werken en eigen activiteiten. De factoren in een bedrijf die een impact kunnen hebben op de werkbaarheid verschillen bijgevolg van maatwerkbedrijf tot maatwerkbedrijf. Deze verscheidenheid in de sector hoeft echter een gecoördineerde aanpak van de werkbaarheidsproblematiek niet in de weg te staan.

VIA 6

Hieronder vind je de link naar het volledige VIA 6-akkoord:

<https://bit.ly/VIA-6>

TREFWOORDENLIJST

Deze trefwoordenlijst is alfabetisch opgemaakt. De cijfers achter de trefwoorden verwijzen naar de bladzijden. Naast de trefwoordenlijst vindt u ook nog een inhoudstafel. De combinatie van de twee moet u in staat stellen de gewenste informatie snel en doeltreffend terug te vinden.

A

Aanmoedigingspremie	145
Anciënniteitstoeslag.....	89
Arbeidsduur.....	133
- Arbeidsduur BW	133
- Arbeidsduur SW.....	161
Arbeidsvoorwaarden.....	
- Arbeidsvoorwaarden BW	133
- Arbeidsvoorwaarden SW.....	161
- Arbeidsvoorwaarden maatwerkbedrijven	187

C

Contracten.....	194
-----------------	-----

D

Deconnectie (recht op)	219
------------------------------	-----

E

Eco-cheques	92
Eindejaarspremie	
- Eindejaarspremie doelgroepwerknemers BW	49
- Eindejaarspremie doelgroepwerknemers SW	71
- Eindejaarspremie omkadering SW	71
Enclavewerking	241

F

Flexibiliteit	208
Fondsen	
- Fonds voor Bestaanszekerheid	410
- Sectoraal vormingsfonds	399
- Sociaal Maribelfonds	466
- Vlaams Fonds voor Bestaanszekerheid	389
- Vlaams Sociaal Fonds	436
Functiecategorie	22
Functieclassificatie omkaderingspersoneel	15

G

Gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen	11
--	----

J

Jaarlijkse vakantie	187
---------------------------	-----

K

Koopkrachtpremie	100
------------------------	-----

L

Landingsbanen	
- Landingsbanen BW	138
- Landingsbanen SW	172
- Landingsbanen maatwerkbedrijven	232
Lonen	
- Cash uitbetaling lonen.....	113
- Gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen	11
- Harmonisering lonen omkaderingspersoneel BWX	24
- Herstel loonspanning doelgroepwerknemers.....	44,47
- Koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen.....	85
- Lonen BW	11
- Lonen SW.....	57
- Lonen maatwerkbedrijven	82
- Loonfiche	82
- Loonharmonisatie SW	57
- Minimumlonen	22
- Premie duurzaam werkgeverschap	96

M

Mobiliteit.....	54
-----------------	----

O

Opzeggingstermijnen	309
Outplacement	249

P

Paritair Comité	384
- Aantal leden	385
- Bevoegdheid.....	384
- Oprichting subcomités	386
Paritair subcomité.....	387
- Aantal leden	377
Premie duurzaam werkgeverschap.....	96
Protocolakkoord.....	478

R

Risicogroepen.....	183, 185
--------------------	----------

S

Sectoraal aanvullend pensioen	320
Septemberpremie	104
Sociaal overleg	349
Stress.....	199
SWT	
- op 60 jaar/20 jaar nachtarbeid/zwaar beroep 2023-2024.....	251
- op 60 jaar/20 jaar nachtarbeid/zwaar beroep 2025-2026.....	257

- op 60 jaar/zwaar beroep 2023-2024	263
- op 60 jaar/zwaar beroep 2025-2026	268
- op 60 jaar/lange loopbaan 2023-2024	273
- op 60 jaar/lange loopbaan 2025-2026	278
- medische redenen	283
Syndicale afvaardiging BW	351
Syndicale premie	431

T

Telewerk/Thuiswerk.....	204
Tijdelijke werkloosheid	224
Tijdskrediet BW	150
Tijdskrediet SW	172

V

Verlof voor syndicaal werk BW	364
VIA 6	478
Vlaamse aanmoedigingspremie	145
Vormingsinspanningen.....	190
Vorming op het niveau van de ondernemingen BW	159
Vorming op het niveau van de ondernemingen SW	181
Vrijstelling arbeidsprestaties oudere werknemers BW	135
Vrijstelling arbeidsprestaties oudere werknemers SW	165

W

Werkkledij.....	80
Woonbonus.....	302
Woon-werkverkeer BW	116
Woon-werkverkeer SW.....	80

Z

Zorgkrediet BW	147
Zorgkrediet SW	178

NUTTIGE ADRESSEN

Zetel:

Koningsstraat 45 - 1000 Brussel
Telefoon: 02/285.02.11
E-mail: acvbie@acv-csc.be
Website: www.hetacv.be/acvbie

Beroepsverbonden

Aalst (9300):

Hopmarkt 45
Tel. 053/73.45.84
E-mail: acvbie.aalst-oudenaarde@acv-csc.be

Antwerpen (2000):

Nationalestraat 111
Tel. 03/222.70.81
E-mail: acvbie.antwerpen@acv-csc.be

Bastogne (6600):

rue Pierre Thomas 12
Tel. 063/24.47.00
E-mail: cscbie.bastogne@acv-csc.be

Brussel (1000):

Pletinckxstraat 19
Tel. 02/557.85.85
E-mail: acvbie.brussel@acv-csc.be - cscbie.bruxelles@acv-csc.be

Charleroi (6000):

rue Prunieu 5
Tel. 071/23.08.93
E-mail: cscbie.charleroi@acv-csc.be

Gent (9000):

Poel 7

Tel. 09/265.43.61

E-mail: acvbie.gent@acv-csc.be**Hasselt (3500):**

Frans Massystraat 11

Tel. 011/29.09.80

E-mail: acvbie.hasselt@acv-csc.be**Leuven (3010):**

Martelarenlaan 8

Tel. 016/21.94.21

E-mail: acvbie.leuven@acv-csc.be**Liège (4020):**

boulevard Saucy 10

Tel. 04/340.73.10

E-mail: cscbie.liege@acv-csc.be**Verviers (4800):**

Pont Léopold 4-6

Tél. 087/85.99.66

E-mail: cscbie.verviers@acv-csc.be**Mechelen (2800):**

Onder den Toren 4A

Tel. 015/71.85.30

E-mail: acvbie.mechelen@acv-csc.be**Mons - La Louvière – Hainaut Occidental*****La Louvière (7100):***

place Maugrétout 17

Tel. 065/37.26.11

E-mail: cscbie.lalouviere@acv-csc.be

Mons (7000):

rue Claude de Bettignies 10 - 12

Tel. 065/37.25.93

E-mail: cscbie.mons@acv-csc.be

Tournai (7500):

avenue des Etats-Unis 10 bte 7

Tel. 069/88.07.42

E-mail: cscbie.tournai@acv-csc.be

Namur – Brabant Wallon**Namur – Bouge (5004):**

Chaussée de Louvain 510

Tel. 081/25.40.27

E-mail: cscbie.namur@acv-csc.be

Nivelles (1400):

rue des Canonniers 14

Tel. 067/88.46.35

E-mail: cscbie.nivelles@acv-csc.be

Turnhout (2300):

Korte Begijnenstraat 20

Tel. 014/44.61.01

E-mail: acvbie.turnhout@acv-csc.be

Waas en Dender**Sint-Niklaas (9100):**

Hendrik Heymanplein 7

Tel. 03/765.23.00

E-mail: acvbie.stnikaas@acv-csc.be

Secretariaat Dendermonde (9200): Oude Vest 144 bus 2

Tel. 03/765.23.18.

West-Vlaanderen (8800 Roeselare):

H. Horriestraat 31A

Tel. 051/26.55.02

E-mail: acvbie.wvl@acv-csc.be

Secretariaat Brugge (8000): Koning Albert-I-laan 132

Tel. 050/44.41.76

Secretariaat Ieper (8900): St.-Jacobsstraat 34

Tel. 059/34.26.31

Secretariaat Kortrijk (8500): President Kennedypark 16D

Tel. 056/23.55.51

Secretariaat Oostende (8400): Dr. L. Colensstraat 7

Tel. 059/55.25.40

Secretariaat Roeselare (8800): H. Horriestraat 31A

Tel. 051/26.55.31

