

Schoonmaak PC 121

2021-2022

Inhoud

Inhoud	2
Voorwoord	5
De voornaamste punten van het sectorakkoord voor de periode van 1 januari 2021 tot 31 december 2022	6
1. Loon- en arbeidsvoorwaarden	7
1.1 Minimum uurlonen	7
1.2 Stuklonen	7
1.3 Lonen aan gezondheidsindex linken (CAO 15/06/01)	7
1.4.1 Premies	8
1.4.2 Tussenkomensten	9
1.4.3 Premies en vergoedingen in <i>categorie 8 (industriële schoonmaak)</i> :.....	11
1.4.4 Loontoeslagen	13
1.5 Interimarbeid	13
2. Arbeidsduur – overuren en arbeidsorganisatie	14
2.1 Arbeidsduur	14
2.2 Berekening van overuren	14
2.3 Dagelijkse arbeidsduur en wekelijks uurrooster	15
2.4 Bijzonder geval: toeristische centra	15
2.5 Werklast	16
2.6 Organisatie van opeenvolgende werven	16
2.7 Zondagsrust	16
2.8 Flexibiliteit	17
2.9 Aanplakking van variabele werkroosters	17
2.10 Variabiliteitsmarge	18
2.11 Tijdelijke werkloosheid	18
3. Schorsing van de overeenkomst	19
3.1 Jaarlijkse vakantie	19
3.2 Bijkomend verlof	19
3.3 Anciënniteitsverlof	19
3.4 Feestdag die samenvalt met een normale inactiviteitsdag	20
3.5 Klein verlet	20
3.6 Loopbaanonderbreking: Thematische verloven *	22
3.7 Recht op loopbaanonderbreking wegens ouderschapsverlof	22
3.8 Verlof om dwingende redenen	25
3.9 Carenzdag	26

3.10 Tijdskrediet.....	26
4. Opzegtermijnen	32
4.1 De opzegtermijnen voor de werknemers in dienst getreden en ontslagen VANAF 1/1/2014 :	32
4.2 Voor de arbeiders die reeds in dienst waren VOOR 1/1/2014 en nadien ontslagen worden :	33
5. Invoering van nieuwe arbeidsstelsels in de ondernemingen en nachtreghimes.....	35
5.1 Toepassingsmodaliteiten	35
5.2 Onderhandelingsniveau	35
6. Vervoerkosten sinds 1/1/2016.....	36
6.1 Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer	36
6.2 Gemeenschappelijk openbaar vervoer, uitgezonderd het treinvervoer.....	36
6.3 Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer.....	36
6.4 Verplaatsing met eigen vervoermiddelen	36
6.5 Verplaatsing per fiets.....	38
6.6 Verplaatsing woon- werkplaats bij meerdere werven	39
7. Personeelsovername ingevolge van hergunning van een onderhoudscontract	40
8. Statuut syndicale delegatie (Cao 19.06.03)	44
8.1 Samenstelling	44
8.2 Voorwaarden.....	45
8.3 Bevoegdheid en uitoefening van het mandaat.....	46
8.4 Werking van de syndicale delegatie.....	47
8.5 Regeling van conflicten	47
9. Oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en vaststelling van zijn statuten.....	48
9.1 De eindejaarspremie.....	48
9.2 Bijkomende werkloosheidsvergoeding *	49
9.3 Bijkomende vergoeding voor arbeidsongeval	51
9.4 Bijkomende vergoeding voor langdurige ziekte.....	51
9.5 Verzekering voor ambulante zorgen	51
9.6 Bijkomende vergoeding in geval van preventieve verwijdering van de werf van zwangere vrouwen	52
9.7 Bijzondere vergoeding voor arbeiders bij ontslag om economische redenen *	52
9.8 Speciale toeslag op werkloosheidsuitkeringen voor oudere werklozen - (geldig tot 31/12/2022).....	54
9.9 Syndicale premie	54
9.10 Aanvullend pensioenplan	55
10. Systeem van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) (voordien brugpensioen)	56

10.1 SWT vanaf 60 jaar met een beroepsverleden van + 40 jaar (CAO 01/07/2021 → 30/06/2023)	56
10.2 SWT vanaf 60 jaar met een beroepsverleden van + 35 jaar, voor werknemers die gewerkt hebben in een zwaar beroep (CAO 01/07/2021 → 30/06/2023)	57
10.3 SWT vanaf 60 jaar met een beroepsverleden van + 33 jaar en die gewerkt hebben in een zwaar beroep of die 20 jaar nachtarbeid hebben uitgevoerd (CAO 01/07/2021 → 30/06/2023)	58
10.4 SWT vanaf 58 jaar voor werknemers met een beroepsverleden van + 35 jaar en om medische redenen ongeschikt 01/01/2021 → 30/06/2023	(CAO 58
10.5 SWT vanaf 62 jaar (CAO 01/01/22 → 31/12/24)	59
11. Onthaal en aanpassing van de werknemers	60
11.1 Opleidingscentrum van de schoonmaak	60
11.2 Syndicale vorming	60
12. Allerlei	62
12.1 Gezondheidsonderzoek	62
12.2 Niet-discriminatie	62
12.3 Welzijn	62
12.4 Onderaanneming	63
13. Wilt u zich inzetten voor uw collega-werknemers, onder de vlag van ACLVB ?	64
14. Nuttige links	65
15. Trefwoordenlijst	66

Voorwoord

Geacht lid,

U vindt in deze brochure de belangrijkste loon- en arbeidsvoorwaarden voor de arbeiders tewerkgesteld in de schoonmaak- en ontsmettingssector, geactualiseerd t/m het akkoord sociale programmatie 2021-2022, afgesloten in november 2021 en met bedragen aangepast aan de index van 07/2022.

Hoewel ACLVB niet aan de (sectorale) onderhandelingstafel meezit, menen we toch onze stempel te kunnen drukken op de totstandkoming van arbeids- en loonsvoorwaarden, aangezien onze organisatie actief is binnen de voornaamste schoonmaakbedrijven van het land en erkend als volwaardige sociale partner.

We blijven desalniettemin voortdurend aandringen op een mandaat binnen de schoot van het Paritair Comité en het Sociaal Fonds. Dankzij uw inzet en steun zijn we er zeker van dat we daarin zullen slagen !

Indien u na het lezen van de brochure nog vragen heeft, aarzel dan niet contact op te nemen met onze bestendig secretarissen of onze secretariaten dewelke u steeds de meest actuele informatie kunnen bezorgen. Mocht u bovendien interesse hebben om onder de vlag van ACLVB syndicaal werk te verrichten, kan u vrijblijvend contact opnemen met de bestendig secretaris in uw plaatselijk kantoor. (zie kantorenlijst achter in de brochure)

Met syndicale groet,

Bart De Crock
Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke

Mario Coppens
Nationaal Voorziter

Loon-en arbeidsvoorwaarden zijn voortdurend onderhevig aan wijzigingen. Om u op de hoogte te houden van de meest actuele toestand sturen we op geregelde tijdstippen onderwerpgerichte infoflashes aan onze leden met een e-mail adres. We zouden dan ook indien mogelijk graag beschikken over het (up tot date) e-mail adres van zoveel mogelijk van onze leden !

De voornaamste punten van het sectorakkoord voor de periode van 1 januari 2021 tot 31 december 2022

- Verhoging van de barema's en reële lonen met 0,4 % vanaf 1/1/2022;
- Tijdelijke verhoging van de eindejaarspremie voor het resp. deel in 2021 en 2022
 - o 9,436% ipv 9% op de lonen van Q1 en Q2 voor de EP betaalbaar in 2021
 - o 9,436% ipv 9% op de lonen van Q3 en Q4 voor de EP betaalbaar in 2022
- Coronapremie toegekend door het Sociaal Fonds;
 - o max. 500€, voor voltijdse effectieve prestaties;
 - o pro-rata voor deeltijdse en/of onvolledige effectieve prestaties in de periode 1/4/2020 tot 30/03/2021;
- Intekening op alle SWT-stelsels;
 - o 62 jaar en 40 jaar loopbaan voor de mannen, voor de vrouwen 38 jaar loopbaan in 2022, 39 jaar in 2023 en 40 jaar in 2024 - 01/01/2022 – 31/12/2024
 - o 60 jaar en 33 jaar beroepsloopbaan en minimum 20 jaar nachtarbeid 01/07/2021 – 30/06/2023
 - o 60 jaar en 35 jaar zwaar werk 01/07/2021 – 30/06/2023
 - o 58 jaar en 35 jaar beroepsloopbaan – medische redenen 01/01/2021 – 30/06/2023
 - o 60 jaar en 40 jaar beroepsloopbaan 01/07/2021 – 30/06/2023
 - o Toetreding tot de CAO's betreffende de voorwaarden voor toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid (CAO 153 en 155 van de NAR)
- Intekening op landingsbanen vanaf 55 jaar, halftijds en 4/5;
- Verlenging van de speciale toeslag op werkloosheidsuitkeringen voor oudere werklozen;
- Cao 104 : Uitwerking van “transitieprojecten” om de omschakeling naar een andere job mogelijk te maken, vanaf een bepaalde leeftijd en anciënniteit, mits :
 - o Opleidingsbegeleiding
 - o Compensatie van het eventuele netto inkomensverlies voor max. 1 jaar, via het sociaal fonds

1. LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

1.1 Minimum uurlonen

Aangezien we in deze brochure niet de volledige functieclassificatie en loonbarema's kunnen opnemen, vindt u hieronder 2 loonbarema's voor de meest uiterste categorieën, van toepassing op datum van uitgave van deze brochure. De lonen van de andere tussenliggende categorieën bevinden zich tussen deze twee uitersten.

Bovendien zijn de lonen gelinkt aan de index (zie pt. 1.3) en dus onderhevig aan wijzigingen. Voor meer info en de laatst actuele info inzake de verloning en functieclassificatie willen we u graag doorverwijzen naar de plaatselijke zone waar u bent aangesloten.

Op 1 juli 2022, situeerde het nationaal minimumuurloon zich tussen:

- 14,8110 € in een 36u30-urenweek voor categorie 1.A
- en
- 20,3870€ in een 36u30-urenweek voor categorie 10.F.

Binnen de onderneming kunnen gunstiger uurlonen van toepassing zijn. Het loon van de arbeiders moet, in principe, op een vaste datum betaald worden, tenminste twee maal per maand met een tussentijd van maximum 16 dagen.

De werknemers van categorie 5, het vakpersoneel, vallen onder het stelsel dat werd goedgekeurd door de bevoegde paritaire comités voor de activiteitstakken waaronder hun onderneming ressorteert met minstens het loon van categorie 1.A.

Hetzelfde principe geldt voor categorie 8 (lonen PC 112 d.i. het garagebedrijf).

Voor categorie 9 wordt het minimumloon geregeld door een bedrijfs-CAO.

1.2 Stuklonen

Voor wat betreft het 'stukloon', is er overeengekomen dat de werkgevers zich ertoe verbinden de werknemers een voldoende wekelijks arbeidsvolume te verschaffen dat minstens het conventioneel en/of individueel minimum weekloon waarborgt.

1.3 Lonen aan gezondheidsindex linken (CAO 15/06/01)

De minimumlonen, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen (onder werkelijk uitbetaalde lonen wordt eveneens verstaan de stuklonen en de forfaitair betaalde lonen), worden gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, gemiddelde van vier maanden, maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Teneinde de transparantie omtrent de voorzieningen betreffende de loonaanpassingen te verbeteren, werd sinds 1 januari 2002 een vast indexeringsmechanisme ingevoerd. De lonen

en de premies, gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, worden **elke eerste januari en elke eerste juli** geïndexeerd.

1.4 Premies en tussenkomsten geldig op 1 juli 2022 (onderhevig aan indexeringen)

1.4.1 Premies

Arbeid verricht tussen 22u00 en 6u00:

Premie van 2,6850 €/u. De prestatie van 2 uur arbeid volgend op of voorafgaand aan een tewerkstelling van 6 uur tussen 22 en 6 u, komt eveneens in aanmerking voor de premie!

Permanentiepremie

Indien de werknemer bereid is om de permanentie te verzekeren en dit blijkt uit het meegeven van een telefoon of enig geschrift :

- in het weekend : 61,2430€
- feestdag, brug- of rustdag in de week : 30,6290 €

Arbeid verricht op zondag of een feestdag:

Premie overeenkomstig 100% van het loon voor gelijkaardig werk verricht tijdens de week.

Arbeid verricht op zaterdag:

Premie gelijk aan 25% van het normale loon (behalve uitzonderingen: zie arbeidsduur)

Arbeid in opeenvolgende en wisselende ploegen:

Loontoeslag van 0,9315 €/u.

Uitz. : Voor cat. 8 is deze toeslag geïntegreerd in het uurloon.

Premie 'ongezond werk':

0,5620 EUR /u (niet voor cat. 8 en niet cumuleerbaar met maskerpremie)

Maskerpremie:

Het dragen van een volgelaat en/of halfgelaat masker met perslucht of patroonfilters, geeft recht op de uitbetaling van een premie van 1,7235 EUR/u gekoppeld aan de gezondheidsindex.

Nucleaire premie:

Premie van 0,9070 EUR/u voor de arbeiders die in « warme » of « gecontroleerde » zones werken in een nucleaire omgeving

Maaltijden:

Na 10u arbeid, schafttijd niet meegerekend, forfaitaire vergoeding van maximum €14,8390 (tegen overhandiging van een bewijs die de kost verantwoordt)

Premie voor weersomstandigheden:

Indien een chauffeur 3.D de functie waarneemt van een chauffeur 3.C., heeft hij eveneens recht op de premie voor weersomstandigheden van €0,1110 per uur, gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer zoals de lonen.

Startpremie voor spoedtussenkomsten : (cat 1C)

20,2715€ : forfaitaire premie bovenop betaalde overuren verricht tussen 22 u en 6 u

1.4.2 Tussenkomsten

Forfaitaire A.R.A.B. vergoeding:

Sinds 1 juli 2009 wordt een ARAB vergoeding toegekend van **0,55 €** netto per gepresteerde dag. Sinds 1 januari 2012 werd €0,80 toegekend aan de betreffende werknemers. De jaarlimiet van **125€** werd ook afgeschaft. Sinds 1 januari 2014 bedroeg deze **0,83 €** per km. Vanaf 1/1/2016 moet de werkgever **1,63 €** per gepresteerde dag betalen, zijnde een verhoging van **0,80 €**.

De A.R.A.B.-vergoeding wordt toegekend als terugbetaling van kosten die door het personeel worden gedaan, buiten de zetel van de schoonmaakonderneming vermeld in het arbeidsreglement, maar die eigen zijn aan de onderneming. De A.R.A.B.-vergoeding dient vermeld te worden op de fiche 281.10 van de werknemers onder de rubriek "kosten eigen aan de werkgever" en is bovendien vrijgesteld van RSZ-bijdragen. De vergoeding is echter niet van toepassing op de arbeiders van de industriële schoonmaak (categorie 8) die recht hebben op een dagvergoeding en voor werknemers die werken op de zetel van de onderneming. (vb. verbrandingsovens)

Voor deze laatste groep werknemers en voor werknemers van cat. 8 (zonder dagvergoeding) dient evenwel een **gelijkwaardig voordeel** te worden toegekend. Er kon in de onderneming onderhandeld worden of dit voordeel werd gecompenseerd via ecocheques of via een andere netto-vergoeding. Als er echter over de invulling geen akkoord werd bereikt, moest de 80 cent automatisch worden toegekend via ecocheques vanaf 1/1/2012. **Deze zelfde redenering geldt eveneens voor de verhoging vanaf 1/1/2016 !**

De mobiliteitsvergoeding:

Deze vergoeding is evenredig met het aantal kilometers tussen de ondernemingszetel of de plaats van samenkomst en de werf. Sinds 1 januari 2010 bedraagt deze 0,0658 € per kilometer heen en 0,0658 € per kilometer terug of 0,1316 € per kilometer berekend op basis van de enkele afstand. Uiteraard kan er een gunstiger regeling zijn binnen de onderneming.

De arbeider die het personeel vervoert naar de plaats van tewerkstelling, buiten de arbeidsuren in een voertuig dat door de werkgever ter beschikking wordt gesteld, heeft (gezien de af te leggen afstanden en de daarmee gepaard gaande kosten voor rekening van

de werkgever, ten titel van forfaitaire compensatie) recht op een aangepaste mobiliteitsvergoeding. Deze bedraagt 0,1316 € per km heen en 0,1316 € per km terug. Op basis van gebruik, of op basis van een overeenkomst, bestaande gunstiger voorwaarden in ondernemingen, blijven verworven en kunnen maar gewijzigd worden door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten op bedrijfsniveau en ondertekend wordt door de gewestelijke vakbondssecretarissen.

Een vergoeding van de nodige TIJD om zich van de ene werf naar de andere te begeven:

Deze moet betaald worden wanneer werknemers verschillende onmiddellijk opeenvolgende werven moeten bedienen die zich op meer dan 1 km van elkaar bevinden, voor zover er niet meer dan drie uur ligt tussen het einde van de vorige werf en het begin van de volgende werf. De vergoeding bedraagt 0,0945 €/Km (1/7/2022) met een minimum van 1,89 € (1/7/2022) per verplaatsing van de ene werf naar de andere. **(NIET van toepassing op:** ruitenwassers, vlinderploegen, en voor schoonmaakwerkzaamheden die in rondes worden georganiseerd, ophaling van afval en industriële reiniging zoals beschreven is in categorie 8)

Terugbetaling van **kosten** voor de verplaatsing tussen de verschillende werven: 100% terugbetaling ongeacht het vervoermiddel: d.i. in geval van verplaatsing met het openbaar vervoer; **indien de verplaatsing gedaan wordt met eigen wagen** is het tarief voor dienstverplaatsingen van ambtenaren van toepassing. De federale ambtenaren krijgen voor de periode **van 1 april 2023 tot en met 30 juni 2023** een forfaitaire vergoeding van **0,4246 EUR** per kilometer, wanneer zij hun persoonlijke motorvoertuig gebruiken voor beroepsdoeleinden.

Noot: Punt 6.6 gaat over de vergoeding van de verplaatsing van **woon-werkverkeer** in geval van meerdere werven per dag; dus telkens de verplaatsing tussen woonplaats en werf wordt gedaan.

Vergoeding voor overnachting en voedsel:

De werkgever moet overnachtingen en de maaltijden waarborgen aan iedere werknemer die zich verplaatst in zodanige voorwaarden dat hij buitenshuis moet logeren. De werkgever kan de werknemer ook forfaitair vergoeden, à rato van 43,447 €/dag, zijnde 15,2075 € voor de overnachting en 28,2395 € voor de voeding. Deze bedragen zijn gekoppeld aan de gezondheidsindex.

Het behalen van een rijbewijs:

De kosten gekoppeld aan het behalen van een rijbewijs zullen ten laste van de werkgever vallen wanneer deze wenst dat de arbeider in kwestie zijn rijbewijs behaalt. Als de arbeider er daarentegen zelf voor zou kiezen, vallen de kosten ten zijner laste.

Werkkledij:

Werkkledij moet door de werkgever kosteloos ter beschikking worden gesteld in toepassing van K.B. van 2/7/04 (gewijzigd door K.B. 19/12/06). De werkgever moet daarenboven het reinigen en het goede onderhoud ervan waarborgen. Dit onderhoud moet – elke week gebeuren voor overalls ed.; - om de 2 weken gebeuren voor schorten.

Deze werkkledij blijft eigendom van de werkgever. De werknemers dienen verplicht de werkkledij te dragen tijdens hun normale werkzaamheden. In geval van geschil wordt geacht

dat de schade voortvloeiend uit niet aflevering en/of onderhoud van de werkkledij 2,0995 € per week bedraagt, met een maximum van 8,45 € per maand. (index 07/20) Enkel de werknemers van categorie 1A mogen deze eventueel zelf onderhouden, de werkgever moet hen dan eveneens deze vergoeding betalen.

Terugbetaling van parkingkosten:

Sinds 1 juli 2009, betaling van de parkingkosten gebonden aan het werk en in geval van noodzaak voor:

- Arbeiders die beschikken over een bedrijfsvoertuig
- Arbeiders die zich met eigen wagen verplaatsen op vraag van de werkgever

De terugbetaling van de parkingkosten zal maandelijks betaald worden tegen overhandiging van de parkeerticketten die de uitgave bewijzen en die overhandigd werden voor de 15de van de afgelopen maand.

Tussenkost kosten kinderoppas van een ziek kind:

De werkgever betaalt de helft van de kinderoppas, betaald door de werknemer en tijdens de werkuren, van een ziek kind tot 12 jaar terug met een maximum van €0,75 per uur en dit tegen overhandiging van het attest van het erkend organisme. De werknemer die deze tussenkost vraagt, moet aan het werk zijn gedurende de ziekteperiode van het kind. Een enkele tussenkost kan gevraagd worden voor dezelfde ziekte van hetzelfde kind.

1.4.3 Premies en vergoedingen in categorie 8 (industriële schoonmaak):

Permanentiepremie: - weekend = 61,2430 € (van vrijdag 18u tot maandag 6u) - feestdag, brug- of rustdag in de week = 30,6290 €

Startpremie: wanneer een arbeider buiten zijn voorziene uurrooster wordt opgeroepen voor werkzaamheden, heeft hij hiervoor recht op een forfaitaire premie van €30,6290. Er dient ook steeds minimum voor 3 uur prestaties betaald te worden, zelfs indien de opdracht korter duurde. (van 2u naar 3u sinds 01/2014)

Maskerpremie: Wanneer industriële reiniging het dragen van een volgelaat- en/of halfgelaatmasker met perslucht of patroonfilters vereist, en wanneer het masker effectief wordt gedragen, ongeacht de duur, is een maskerpremie van 15,0555 €/ dag verschuldigd.

Inertiepremie: 15,055 € per dag voor het effectief betreden van ruimtes waarin het gemeten zuurstofgehalte minder dan 17% bedraagt en waarbij effectief een masker wordt gedragen.

Dagvergoeding voor dienststopdrachten*:

- Van 10 tot 25 km per dag: 4,67 € per dag;
- 26 tot 75 km per dag: 12,17 € per dag;
- Vanaf 76 km / dag: 16,13 € per dag.

NB: Bovenstaande bedragen zijn van toepassing op datum van 1/7/2022, d.i. na de ondertekening van het sectoraal akkoord 2021-2022 en de indexatie van 1/7/2022. Voor meer uitgebreide info omtrent de premies en latere actualisatie, raadpleeg een medewerker van een ACLVB-secretariaat.

1.4.4 Loontoeslagen

De ploegchefs ontvangen een vergoeding van 10% bovenop het normale loon van de uitvoerende arbeiders. Zij worden door de werkgever aangeduid om een ploeg te leiden van minimum 6 personen in categorie 4, of van minimum 10 personen in de andere categorieën.

De brigadiers ontvangen een vergoeding van 5% bovenop het normale loon van de arbeiders. Zij worden door de werkgever aangeduid om een ploeg te leiden tussen 3 en 5 personen in categorie 4, of tussen 5 en 9 personen in de andere categorieën. Deze vergoedingen worden toegekend zonder afbreuk te doen aan de andere loontoeslagen die worden toegekend.

1.5 Interimarbeid

Het beroep doen op interimarbeiders moet gebeuren mits inachtnaam van de cao's nr. 36, nr. 58 en de meest actuele cao nr. 108 van de Nationale Arbeidsraad. Deze laatste cao werd afgesloten op 16 juli 2013 en beoogde de modernisering van het reglementaire en het conventionele kader inzake uitzendarbeid. Op 23/02/2016 werd in de NAR (Nationale Arbeidsraad) bovendien een advies geformuleerd mbt. de afschaffing van de 48-uren regel, mbt. de verplichting om een schriftelijke overeenkomst aan de werknemer te overhandigen.

In de driemaandelijke informatie die aan de ondernemingsraad/syndicale delegatie wordt verstrekt, zal verslag worden uitgebracht over de interimactiviteiten binnen de onderneming.

Voor meer uitgebreide informatie over de reglementering en gebruiken in de sector kan u terecht bij uw ACLVB-afgevaardigde, bestendig secretaris of secretariaat.

2. Arbeidsduur – overuren en arbeidsorganisatie

Werkbaar Wendbaar Werk (Wet Peeters 15/03/2017)

Deze Wet voorziet de mogelijkheid in bv. annualisatie van de arbeidsduur, keuze ts. betaling toeslag of recuperatie overuren, vrijwillige overuren, loopbaansparen, enz...

Ook de arbeidsdeal van 17 juni 2022 voorziet in een aantal maatregelen bv. de invoering van een vierdagenweek, een wisselend weekregime, invoering van een recht op 5 dagen opleiding e.a. ... Op het moment van uitgave van deze brochure zijn echter geen definitieve uitvoeringsteksten beschikbaar.

Ook p sectorniveau werden hierover voorlopig geen akkoorden gesloten. Voor meer info hierover, neem contact op met uw bestendig secretaris of ACLVB-secretariaat.

2.1 Arbeidsduur

De maximale wekelijkse arbeidsduurlimiet is vastgelegd op 37 uren, zonder rekening te houden met de dagen extra verlof die worden toegekend. Rekening houdende met de dagen extra verlof wordt op sociale documenten bestemd voor de RVA voor een voltijds werknemer 36,5 uur per week gerekend. Het presteren van overuren wordt beperkt tot de gevallen die door de wet voorzien zijn. Anderzijds zullen er organisatorische maatregelen getroffen worden teneinde de overuren te beperken met het oog op het aanmoedigen van de werkgelegenheid. De werkgever dient driemaandelijks een geïndividualiseerd rapport betreffende deze overuren voor te leggen aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, aan de syndicale delegatie, of bij ontstentenis, aan de regionale secretarissen.

De wekelijkse arbeidsduur mag overschreden worden in die mate dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op driemaandelijks basis de wekelijkse arbeidsduur niet overschrijdt (37u).

* De "Wet Peeters" of **Wendbaar Werkbaar Werk** verandert hier niets aan. Kortere referteperiodes dan één kalenderjaar blijven geldig, ook na 1 februari 2017, gezien er reeds een bestaande sectorale cao was.

2.2 Berekening van overuren

Het algemeen arbeidsstelsel voorziet dat de overuren worden berekend op basis van de uren die de wekelijkse 37 uren en/of de driemaandelijks 481 uren overschrijden. Het loon van de uren die het wekelijkse 37ste uur en/of het 481ste driemaandelijks uur hebben overschreden, wordt vermeerderd met 50%. Deze toeslag wordt aan de werknemers betaald samen met zijn overeenkomstige wedde. Hetzelfde uur kan echter geen aanleiding geeft tot een dubbele toeslag. Overuren geven recht op bijkomende inhaalrust die omgezet wordt in recht op betaald verlof. Dit compensatieverlof dient per werkdag en binnen 4 weken na de

prestatie te worden opgenomen. Het overloon (50%) kan overigens ook worden omgezet in bijkomende inhaalrust. Om hiervan te kunnen genieten zal de werknemer een schriftelijke aanvraag moeten richten aan zijn werkgever.

We verwijzen u voor meer info over de mogelijkheden en uitzonderingen tot het presteren van overuren, het nemen van inhaalrust enz... naar uw plaatselijk secretariaat aangezien de wetgeving hieromtrent zeer uitgebreid is.

2.3 Dagelijkse arbeidsduur en wekelijks uurrooster

Onder 'arbeidsduur' wordt verstaan de tijd gedurende de welke men ter beschikking is van de werkgever. Met andere woorden, de tijd waarin men elk verzoek van de werkgever moet beantwoorden. Rustpauzes en de tijd om zich te verplaatsen van huis naar de plaats van zijn werk en vice versa, wordt in principe niet beschouwd als arbeidsduur.

De organisatie van de arbeidsduur is afhankelijk van de huidige sociale wetgeving. De minimumprestaties zijn vastgelegd op 3 uur per dag en 18 uur per week. Voor sommige uitzonderlijke gevallen kunnen afwijkingen op deze limieten in de onderneming worden onderhandeld (geografische ligging van de werf, uren van het openbaar vervoer, werforganisatie etc.) door de vakbondsafvaardiging of door de in het paritair comité aanwezige vertegenwoordigers van de syndicale organisaties.

Werknemers uit de **klassieke** schoonmaak, het betreft cat. 1A en 1B, mogen sinds 1/1/2015 niet minder dan **1 uur** op een werf presteren, eventueel verspreid over meerdere direct opeenvolgende werven. (direct opeenvolgend = max. 10 min. verplaatsing **te voet**) De verplaatsingstijd tussen verschillende werven wordt in dit geval dan wel aanzien als **arbeidstijd**.

Overbruggingsuren voor de afvalactiviteit: voor de vaststelling van de arbeidsduur wordt de niet-actieve wachttijd bij het laden en lossen van de voertuigen niet beschouwd als tijd gedurende welke de werknemers moeten beschikbaar zijn voor de onderneming. Deze wachttijd wordt overbruggingstijd genoemd. De maximum bedraagt 200 uur per kalenderjaar, tenzij anders onderhandeld op bedrijfsniveau door de syndicale delegatie of de bevoegde regionale vakbondssecretarissen, dan is de absolute grens 500 uur per kalenderjaar.

2.4 Bijzonder geval: toeristische centra

In de toeristische centra, waar het moeilijk is vaste uurroosters in de arbeidsovereenkomst vast te leggen, dient het volgende in de contracten te worden bepaald: het aantal gewaarborgde uren over een periode (maximum driemaandelijks), dat het om een variabel uurrooster gaat, dat de ononderbroken dagprestatie zich tussen 3 en 9 uren situeert. Desgevallend worden de werknemers in principe per gepresteerd uur betaald. Afwijkingen kunnen in de schoot van de onderneming worden onderhandeld door de

vakbondsafvaardiging of door de werknemersvertegenwoordigers in de schoot van het paritair comité (forfaitaire betaling,...).

2.5 Werklast

Bij het organiseren van de werkzaamheden dienen de werkgevers rekening te houden met de verplichte rusttijd, met name 15 minuten onbezoldigde rustpauze na 4 uur arbeid. Bovendien moet het werktempo aangepast worden aan de arbeidsomstandigheden en aan het werkprogramma van de werf.

Voor wat betreft de ophaling van het huishoudelijk afval voor de rondes van meer dan 3000 inwoners moet er gebruik gemaakt worden van twee laders voor deur aan deur ophaling in niet-gestandaardiseerde recipiënten.

2.6 Organisatie van opeenvolgende werven

Wanneer een werknemer verschillende opeenvolgende werven moet bedienen, moet er rekening worden gehouden met een redelijke tijd voor de verplaatsing van een werf naar een andere in functie van de mogelijkheden van openbaar vervoer en/of privévervoer. Nuttelose wachttijden voor de werknemer moeten ook zoveel mogelijk vermeden worden. Bij verlies van een werf voor een arbeider die verschillende werven bedient, zal hij een nieuw contract aangeboden krijgen dat de resterende werven dekt.

2.7 Zondagsrust

In principe is het verboden om arbeiders tewerk te stellen op zondag. In bepaalde omstandigheden, in sommige bedrijven of voor bepaalde werkzaamheden, voorziet de wetgever een uitzondering op dit verbod en is arbeid op zondag toch toegelaten.

Zo mogen bepaalde werkzaamheden (o.a. toezicht, schoonmaken, onderhouden) op zondag gebeuren als de normale exploitatie van de onderneming niet toelaat dit op een andere dag van de week uit te voeren.

Inhaalrust ingevolge zondagsarbeid:

De arbeiders die zondagswerk hebben verricht hebben recht op inhaalrust :

- De arbeid op zondag duurde langer dan 4 uur:
→ U heeft (tenminste) recht op 1 volle dag inhaalrust.
- De arbeid op zondag duurde niet langer dan 4 uur:
→ U heeft recht op minstens een halve dag rust. Deze halve dag moet u worden

toegestaan voor of na 13u00 zonder dat op die dag meer dan 5 uur mag worden gewerkt.

In elk geval mag de inhaalrust niet minder bedragen dan de effectief verrichte zondagsarbeid. De arbeidswet voorziet dat de inhaalrust ter compensatie van zondagsarbeid in principe moet worden toegestaan in de loop van de 6 dagen volgend op de zondag waarop werd gewerkt.

2.8 Flexibiliteit

Hoewel de gemiddelde arbeidsduur – zoals we eerder hebben gezien – gelijk moet zijn aan 37 uren per week, berekend op driemaandelijke basis, moet dit gemiddelde in principe nageleefd worden over een periode van twee opeenvolgende weken.

2.9 Aanplakking van variabele werkroosters

Veranderingen van de werkroosters dienen 5 dagen op voorhand te worden uitgehangen in geval dat de reden voor deze verandering 5 dagen voor de prestatie gekend is. In de andere gevallen moet de aanplakking ten laatste 24 uur nadat de werkgever kennis heeft kunnen nemen van de reden van een wijziging, gebeuren. In die gevallen zullen de werkuren enkel met instemming van de werknemer kunnen worden verricht. Afschriften van de aanplakbrieven die de veranderingen aankondigen zullen steeds aan de vakbondsafvaardiging of aan de ondernemingsraad worden overhandigd.

De wet werkbaar en wendbaar werk voegt hieraan toe dat dit afschrift of uittreksel zowel op papier, als elektronisch kan worden bewaard.

Bovendien moet de deeltijdse werknemer met een variabel werkrooster vooraf worden ingelicht over de prestaties die hij moet verrichten.

Op vandaag moeten de afwijkingen op de normale werkroosters (d.i. het vast of variabel werkrooster dat werd bekend gemaakt) worden opgetekend in een document, dat onder bepaalde voorwaarden kan worden vervangen door geschikte apparaten. Daarbij wordt uitgegaan, hetzij van een registratie aan de hand van een papieren document, hetzij van het bewaren van de door middel van het informaticaprocedé geregistreerde gegevens in papieren vorm.

2.10 Variabiliteitsmarge

Dit principe bepaalt dat in geval van overschrijding van het uurrooster met ten minste 1 uur gemiddeld per week, de **deeltijds tewerkgestelde** werknemer op zijn verzoek recht heeft op:

- of de herziening van zijn arbeidsovereenkomst, de maximum arbeidsduur in acht genomen;
- of inhaalrust, op voorwaarde dat de duur van de tijdens het kwartaal verrichte bijkomende uren gemiddeld 20% van het contractueel uurrooster bereikt.

(= Nationale Wetgeving)

2.11 Tijdelijke werkloosheid

In geen geval mogen in werkloosheid geplaatste arbeiders in dezelfde functie en in dezelfde zone, vervangen worden door onderaannemers, noch door uitzendkrachten, noch door studenten.

Economische werkloosheid

Het K.B. van 19/06/2009 voorzag in een uitbreiding van de duurtijd igv. schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens gebrek aan werk om economische redenen.

D.m.v. een geschreven kennisgeving aan iedere werkloos gestelde werknemer of mits aanplakking ten minste 7 dagen vooraf kon deze op 13 weken tijdelijke werkloosheid gebracht worden. In de kennisgeving moet zowel de begin- en einddatum alsook de dagen waarop de betreffende werknemer(s) werkloos zullen gesteld worden, vermeld zijn.

Dit besluit was evenwel slechts geldig t/m 31/12/2010, nadien werd de algemene wetgeving terug van toepassing. Dit betekent dat tijdelijke (volledige¹) werkloosheid omwille van economische redenen beperkt is tot **4 weken**

Bestaanszekerheid ten laste van de werkgever: vanaf de 121^e dag tijdelijke werkloosheid is de werkgever 2€ per dag verschuldigd aan de werknemer. Voordien was deze vervat in de vergoeding cfr. 9.2 in deze brochure, betaald door het FBZ.

¹ Andere vormen zijn mogelijk met een verschillende duurtijd.

3. Schorsing van de overeenkomst

3.1 Jaarlijkse vakantie

De duur van de vakantie en het vakantiegeld worden bepaald in functie van:

- de prestaties
- het verdiende loon tijdens het voorgaande jaar

Indien u het ganse jaar heeft gewerkt dan krijgt u 4 volledige vakantieweken. Het bruto vakantiegeld komt overeen met 15,38% van uw jaarlijks brutoloon.

3.2 Bijkomend verlof

De werknemers hebben recht op **een dag extra verlof per schijf van 4 maanden** aanwezigheid binnen de onderneming. Deze aanwezigheid wordt berekend in functie van de gepresteerde en gelijkgeschakelde dagen. In geval van onregelmatig werkrooster zullen de verlofdagen uitgedrukt worden in aantal uren in functie van het gemiddeld dagrooster van de vier maanden waarop het verlof betrekking heeft. De verlofdagen die de werknemer opneemt zullen in eerste instantie van zijn jaarlijkse vakantie worden afgehouden en vervolgens van zijn bijkomende verlofdagen.

3.3 Anciënniteitsverlof

De anciënniteit wordt berekend vanaf de 1ste januari van elk jaar. De periodes die onder contract van bepaalde duur worden uitgevoerd tellen mee voor de berekening van de anciënniteit. Bij overname van het personeel zal de overnemer dus ook de respectievelijke anciënniteit van iedere werknemer overnemen. Het aantal anciënniteitsverlofdagen is 1 per 1000 RSZ-dagen vermeld op 5 opeenvolgende eindejaarspremies. De waarde van een anciënniteitsverlofdag wordt berekend zoals het loon van een feestdag. De dagen anciënniteitsverlof worden toegekend en genomen in de loop van het kalenderjaar.

Opgelet : In het sectoraal akkoord voor 2017-2018 werd voorzien dat lange afwezigheidsperiodes geneutraliseerd worden voor de berekening van de anciënniteitsdag. Voor 2017 was het mogelijk dat een werknemer die recht had op zijn anciënniteitsdag deze verloor na een lange periode van ziekte of een loopbaanonderbreking. Het is dus om dit fenomeen te vermijden dat werd beslist om deze periodes te “neutraliseren”.

Jaarlijks, in de loop van de maand december, zal het Sociaal fonds bezorgen:

- aan de werkgevers, de lijst van de rechthebbenden;

- o aan de werknemers, het attest dat het aantal dagen anciënniteitsverlof waarop zij recht hebben vermeldt.

Met het akkoord van 2014 werd voorzien dat een ononderbroken tewerkstelling als uitzendkracht bij de schoonmaakonderneming waar deze nadien werd aangeworven (binnen 7 kalenderdagen), meetelt voor de berekening van het aantal anciënniteitsdagen.

3.4 Feestdag die samenvalt met een normale inactiviteitsdag

Als een feestdag samenvalt met een dag waarop normaal gezien niet gewerkt wordt, anders dan een zondag, zal er een dag ter compensatie toegekend worden binnen de twee weken die volgen op deze feestdag. Deze compensatiedag wordt vastgelegd door de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, in onderling akkoord tussen werkgever en vakbonden.

Indien de werknemer regelmatig bij dezelfde klant werkzaam is, wordt de dag ter compensatie bepaald in functie van de compensatiedag toegekend aan het personeel van de klant in kwestie.

Indien de werknemer regelmatig bij dezelfde klant wordt tewerkgesteld en wanneer het personeel van deze klant kan genieten van een feestdag die niet door de wet is vastgelegd, dan heeft hij recht op het loon van deze dag volgens dezelfde voorwaarden als de toekenning van het loon van een wettelijke feestdag.

NB: Bovenop de 10 wettelijke verlofdagen heeft het personeel nog recht op een 11de dag, gewoonlijk op de communautaire feestdag.

3.5 Klein verlet

Het klein verlet (ook kort verzuim of omstandigheidsverlof genoemd) is het recht dat u heeft om van het werk afwezig te zijn met behoud van uw normaal loon ter gelegenheid van bepaalde familiale gebeurtenissen of om bepaalde staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten te vervullen.

De afwezigheidsdagen worden slechts vergoed als u zonder het voorvallen van een van onderstaande gebeurtenissen normaal gezien op het werk aanwezig zou zijn geweest. Als de gebeurtenis die aanleiding kan geven tot klein verlet samenvalt met een dag waarop u normaal gesproken niet werkt, verliest u deze dag en kan u hem niet recupereren.

U moet uw werkgever binnen een redelijke termijn op de hoogte brengen (in principe, voorafgaandelijk, indien dit niet mogelijk is, binnen de kortst mogelijke termijn).

De gebeurtenis die recht geeft op klein verlet moet worden bewezen door middel van een officieel document.

Reden van afwezigheid	Duur van afwezigheid
1. huwelijk van de werknemer	Twee dagen naar keuze van de werknemer in de week die volgt of voorafgaat aan de gebeurtenis
2. huwelijk van een kind van de werknemer	Dag van het huwelijk

<p>of van de echtgeno(o)t(e) Het geadopteerd kind wordt gelijkgesteld met het kind van de werknemer</p>	
<p>3. huwelijk van een broer, zus, schoonbroer, schoonzus, vader, moeder, stiefmoeder, stiefvader, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind van de werknemer Het geadopteerd kind wordt gelijkgesteld met het kind van de werknemer</p>	Dag van het huwelijk
<p>4. priesterwijding of kloosterintrede van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e), van een broer, zus, schoonbroer, schoonzus van de werknemer. Het geadopteerd kind wordt gelijkgesteld met het kind van de werknemer</p>	Dag van de plechtigheid
<p>5. geboorte van een kind: de vader of meeder (lesbische partner of samenwonende partner die het kind niet erkend heeft)</p>	10 dagen naar keuze van de werknemer binnen de 4 maanden na de bevalling.
<p>6. overlijden van de echtgeno(o)t(e), van het kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e), de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonvader, schoonmoeder van de werknemer Het geadopteerd kind wordt gelijkgesteld met het kind van de werknemer</p>	<p>- 3 dagen, betaald door de werkgever, te kiezen door de werknemer in de periode die begint de dag van het overlijden tot de dag van de begrafenis.</p> <p>- 7 dagen, betaald door de mutualiteit; op te nemen gedurende het jaar volgend op de dag van overlijden</p>
<p>7. overlijden van een broer, zus, stiefbroer, stiefzus, grootmoeder, grootvader, overgrootvader, overgrootmoeder, kleinkind, achterkleinkind, schoondochter of schoonzoon van de werknemer die bij de werknemer of bij de echtgeno(o)t(e) inwoont.</p>	2 dagen te kiezen door de werknemer in de periode die de dag van de begrafenis begint tot de dag van de begrafenis
<p>8. overlijden van een broer, zus, schoonbroer, schoonzus, grootmoeder, grootvader, overgrootvader, overgrootmoeder, kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter van de werknemer die niet bij de werknemer of bij de echtgeno(o)t(e) inwoont.</p>	De dag van de begrafenis
<p>9. plechtige communie van een kind van de werknemer of de echtgeno(o)t(e), of deelname van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) aan het feest van de "vrijzinnige jeugd" ter plaatse. Het geadopteerd kind wordt gelijkgesteld met het kind van de werknemer</p>	De dag van de gebeurtenis of de normale werkdag die onmiddellijk volgt op of voorafgaat aan de gebeurtenis, als deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een normale dag van inactiviteit

10. deelname aan een reünie van de familieraad bijeengeroepen door de vrederechter	De nodige tijd met een maximum van 1 dag
11. deelname aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanvraag van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen
12. uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau tijdens de legislatieve, provinciale of gemeenteraadsverkiezingen	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen
13. uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de legislatieve, provinciale of gemeenteraadsverkiezingen	De nodige tijd
14. uitoefening van het ambt van bijzitter in een van de hoofdbureaus bij de Europese Parlementsverkiezingen	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen
15. onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie	3 dagen naar keuze van de werknemer binnen de 30 dagen volgend op de inschrijving van het kind in het gemeentelijk bevolkingsregister als zijnde lid van het gezin.

3.6 Loopbaanonderbreking: Thematische verloven *

U heeft een absoluut recht op "thematisch verlof". Dit betekent dat de werkgever dit niet mag weigeren, in volgende gevallen:

1. om een persoon bij te staan met palliatieve verzorging;
2. om een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen;
3. wegens ouderschapsverlof

Het eerste en tweede geval wordt hierna niet verder behandeld. Voor inlichtingen over deze thematische verloven, kan u zich wenden tot onze diensten.

* Naast deze thematische verloven, bestaat er de mogelijkheid van zorgkrediet (= "gemotiveerd" tijdskrediet) in deze brochure onder pt. 3.-10-1

3.7 Recht op loopbaanonderbreking wegens ouderschapsverlof

Naar aanleiding van de geboorte of adoptie van een kind, kan u 4 maanden ouderschapsverlof nemen. U moet uw werkgever hiervan minstens 2 maanden en hoogstens 3 maanden vooraf schriftelijk verwittigen. Uw werkgever kan u dit recht niet ontzeggen, hij kan wel het recht uitstellen met maximum 6 maanden.

Om hierop recht te hebben moet u in beginsel een jaar anciënniteit hebben in de onderneming (12 maand in de loop van de 15 maanden die de kennisgeving voorafgaan).

Opnamevorm van de thematische verloven

Loopbaanonderbreking wegens ouderschapsverlof kan worden opgenomen:

- In geval van **geboorte**: het ouderschapsverlof kan opgenomen worden tot op het ogenblik dat het kind de leeftijd van 12 jaar bereikt².
- In geval van **adoptie**: het ouderschapsverlof kan opgenomen worden tijdens de periode die begint bij de inschrijving van het kind als zijnde deel van het gezin in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer verblijft tot aan de 12de verjaardag van het kind.²

Het verlof kan worden opgenomen in de vorm van:

- Een **volledige schorsing** van de prestaties gedurende 4 maand, te nemen:
 - op ononderbroken wijze (4 opeenvolgende maanden);
 - in stukken, per maand of een veelvoud ervan;
 - In weken, maximaal 16 weken. (kalenderweek = 7 dagen)
 - Deze vorm van ouderschapsverlof staat open voor voltijdse en deeltijdse werknemers.
- Een **halftijdse vermindering** van de prestaties gedurende 8 maand, te nemen:
 - op ononderbroken wijze (8 opeenvolgende maanden);
 - per periode van 2 maanden of een veelvoud daarvan;

Dit is enkel mogelijk voor voltijdse werknemers.

- Een vermindering van de prestaties tot 4/5de gedurende 20 maanden, te nemen:
 - op ononderbroken wijze (20 opeenvolgende maanden);
 - per periode van 5 maanden of een veelvoud daarvan;
 - Dit is enkel mogelijk voor voltijdse werknemers.
- 1/10 van een voltijdse werkweek over een periode van 40 maanden, te nemen :
 - Per halve dag per week of een volle dag om de twee weken;
 - In periodes van 10 maanden of een veelvoud daarvan;
 - Dit is enkel mogelijk voor voltijdse werknemers.
 -
 -
 - De **“flexibele”** onderbrekingen die sinds 1/6/2019 mogelijk zijn, zoals hierboven opgesomd, zijn : ouderschapsverlof voor 1/10, voltijds verlof per week ipv. per maand en halftijds per maand ipv. per 2 maand. ! **Voor deze flexibele onderbrekingsvormen dient de werkgever zijn akkoord te geven. !**

² Voor ernstig gehandicapte kinderen wordt de leeftijdsgrens bovendien opgetrokken tot 21 jaar

ONDERBREKINGSUITKERING EN AANMOEDIGINGSPREMIE VAN DE VLAAMSE REGERING:

Arbeiders die loopbaanonderbreking nemen wegens ouderschapsverlof, hebben recht op een **onderbrekingsuitkering** ten laste van de RVA. Daarnaast kan voor werknemers in het Vlaams Gewest de uitkering van de RVA aangevuld worden met een extra **aanmoedigingspremie** van de Vlaamse Regering. Voor de juiste bedragen kan u contact opnemen met onze diensten. Om onderbrekingsuitkeringen te krijgen, moet u een aanvraag indienen bij de RVA via een formulier dat zowel u als uw werkgever vooraf moeten invullen.

ONTSLAGBESCHERMING:

Arbeiders die gebruik maken van hun recht op loopbaanonderbreking wegens ouderschapsverlof genieten vanaf de **schriftelijke** kennisgeving aan de werkgever van een bescherming tegen ontslag. Met betrekking tot de duurtijd van de bescherming willen we u voor verdere info graag verwijzen naar uw plaatselijk vakbondssecretariaat, gezien de verschillende regelingen die kunnen van toepassing zijn.

3.8 Verlof om dwingende redenen

U heeft een beperkt recht op onbetaald verlof voor een dringende en noodzakelijke tussenkomst bij een sociaal of familiaal probleem. De gebeurtenis mag niet te voorzien zijn en moet los staan van het werk. Op vraag van uw werkgever dient u de dwingende reden te bewijzen.

U mag slechts afwezig blijven gedurende de tijd die effectief nodig is om de problemen in kwestie op te lossen. U moet uw werkgever op voorhand verwittigen van uw afwezigheid. Is dit niet mogelijk, dan waarschuwt u deze laatste zo vlug mogelijk.

De duur van de afwezigheden mag in elk geval de 10 werkdagen per kalenderjaar niet overschrijden. Voor deeltijdse arbeiders wordt de maximumduur herleid in verhouding tot hun prestaties.

Voorbeelden van 'dwingende redenen':

- ziekte, ongeval of opname in het ziekenhuis van een persoon die met de arbeider samenwoont;
- ziekte, ongeval of opname in het ziekenhuis van een bloed- of aanverwant in de 1ste graad die niet met de arbeider samenwoont;
- ernstige materiële schade aan de bezittingen van de werknemer;
- oproep om te verschijnen voor een rechtszitting indien u zelf procespartij bent.

In onderling akkoord met de betrokken arbeider kan de werkgever ook andere gebeurtenissen als dwingende redenen beschouwen.

3.9 Carenzdag

Het principe van de carenzdag is in de sector niet langer van toepassing sinds 1/7/09. De eerste dag van ziekte is dus steeds ten laste van de werkgever.

3.10 Tijdskrediet

Deze brochure is actueel t/m de aanpassingen aan cao tijdskrediet 103ter.

Het tijdskrediet maakt geen deel uit van de thematische verloven hierboven opgesomd, maar geeft eveneens de mogelijkheid uw prestaties te verminderen of volledig te onderbreken voor een bepaalde tijd. Men onderscheidt 2 verschillende types :

- Tijdskrediet met motief :
Het is mogelijk om de prestaties voltijds te onderbreken, te verminderen met 50% (als u minstens $\frac{3}{4}$ van een voltijdse werkt) of deze te verminderen met 1/5 (als u voltijds werkt) ;
- Tijdskrediet eindeloopbaan (landingsbanen)
Het is enkel mogelijk te verminderen tot halftijds of met 1/5, onder dezelfde voorwaarden als TK met motief hierboven.

!! Voor april 2017 bestond er nog tijdskrediet ZONDER motief maar deze werd afgeschaft door de Regering.

Hoe moet ik een aanvraag doen ?

U moet de aanvraag bij uw werkgever schriftelijk doen, per aangetekend schrijven of mits overhandiging. (**Vergeet in dat geval niet de werkgever een dubbel voor ontvangst te laten tekenen**) met vermelding van :

- de gekozen vorm van tijdskrediet (4/5, halftijds of voltijds) ;
- het type van tijdskrediet, dus een TK met motief (en aangeven welk motief) of een TK eindeloopbaan.
Voor het tijdskrediet met motief dient u ook aan te geven of u nog een andere bezoldigde activiteit uitoefent of een zelfstandige bijverdienste heeft;
- De ingangsdatum en de duur;
- Als u een TK halftijds of vermindering met 1/5 vraagt, doe dan ook een voorstel van uurrooster;
- Voeg eveneens het attest TK toe. Dit attest wordt afgeleverd door RVA en

rechtvaardigt uw motief. Door dit attest weet uw werkgever ook of u reeds TK heeft genomen in het verleden en of hij kan weigeren of niet.

Deze aanvraag dient te gebeuren 3 maanden op voorhand voor ondernemingen met meer dan 20 werknemers en 6 maanden op voorhand voor ondernemingen met 20 of minder werknemers.

U dient tevens een aanvraag te doen tot uitkeringen bij RVA, via het daarvoor geschikte formulier.

Kan mijn werkgever me dit weigeren ?

- Als uw onderneming minder dan 10 werknemers telt, heeft u een akkoord nodig van uw werkgever.
- Als er in uw onderneming meer dan 10 werknemers tewerkgesteld zijn, kan uw werkgever niet weigeren maar wel uitstellen indien blijkt dat meer dan 5% (8% voor bedrijven van meer dan 50 werknemers) van het personeel reeds in tijdskrediet is. Deze grens kan worden verhoogd via een ondernemingscao. Werknemers met een landingsbaan 4/5 worden hierin niet meegeteld.

Kan ik tijdskrediet krijgen als ik werk bij 2 verschillende werkgevers ?

Dit is nieuw ingevoerd per cao 103 ter. Het is mogelijk om voortaan TK (met motief of landingsbaan) te nemen indien u werkt bij 2 verschillende werkgevers. U kan ofwel bij een van de twee werkgevers uw prestaties verminderen of de vermindering verdelen over de 2 werkgevers. Opgelet evenwel want in tegenstelling tot het "klassiek tijdskrediet" is dit geen recht, u heeft dus het akkoord nodig van 1 of de 2 werkgevers. Indien u in deze situatie bent, raden we u aan bij uw ACLVB-kantoor langs te gaan of uw afgevaardigde, om fouten te vermijden.

Kan ik 1/5 tijdskrediet krijgen als ik in cycli of in ploegen werk?

- Het is mogelijk om in deze situatie 1/5 tijdskrediet op te nemen onder twee voorwaarden:

1. De organisatie van het werk moet behouden blijven
2. De vermindering moet in hele dagen worden genomen

Kan ik vervangingsuitkeringen krijgen ?

U heeft recht op uitkeringen voor alle huidige vormen van tijdskrediet (behalve landingsbanen vf. 50 jaar).

Wat betreft een **landingsbaan** zijn er enkel uitkeringen mogelijk vanaf 60 jaar, terwijl TK eindeloopbaan nog mogelijk is tot 31/12/2022, vanaf 55 jaar (1/5 of halftijds) Er zijn dus afwijkingen op basis van de leeftijd, zie verder in de brochure pt. 3.10.2)

3.10.1 Tijdskrediet MET motief

Om uitkeringen te kunnen genieten voor tijdskrediet met motief moet u minstens 2 jaar bij uw werkgever hebben gewerkt. Als u geen 2 jaar anciënniteit heeft en uw wenst tijdskrediet met motief te nemen, kan u contact opnemen met uw ACLVB-secretariaat om na te gaan of u eventueel valt onder een bepaalde uitzondering. (bv. Indien u reeds ouderschapsverlof uitgeput heeft kan u eventueel toch aanspraak maken op « zorgkrediet » voor een kind)

Zoals eerder gesteld heeft u recht op vervangingsuitkeringen tijdens de onderbreking met motief maar de hoogte van deze uitkeringen varieert in functie van uw anciënniteit in de onderneming (minder of meer dan 5 jaar).

Welke motieven zijn er ?

1. Zorg voor een kind minder dan 8 jaar
2. Palliatieve zorgen
3. Bijstand of hulpverlening aan een zwaar ziek familielid tot in de 2^e graad
4. Een erkende opleiding volgen (om te weten welke opleidingen erkend zijn, is het gemakkelijkst om te bellen naar het secretariaat van uw school)
5. Bijstand aan het gehandicapt kind van minder dan 21 jaar van de werknemer
6. Bijstand of hulpverlening aan een zwaar ziek minderjarig kind, hetwelke deel uitmaakt van het gezin.

Het is mogelijk de prestaties te verminderen tot 4/5, halftijds of de prestaties volledig te onderbreken.

! **Opgelet** : voor de motieven 1 tot 4 moet er een sectorale cao ondertekend zijn die de mogelijkheid geeft aan de werknemers om halftijds of volledig de loopbaan te onderbreken. In uw sector hebben de vakbonden en werkgevers een dergelijke cao ondertekend.

Voor welke periode kan ik een tijdskrediet met motief nemen ?

Alles hangt af van het motief. Voor het motief “een erkende opleiding volgen” (motief 4) is de maximale duurtijd 36 maanden. Voor alle andere motieven (zorg-) is de maximale duurtijd 51 maanden.

Opgelet : Deze periodes zijn **niet** cumuleerbaar en tellen voor uw ganse loopbaan ! Wat wil zeggen dat u niet eerst tijdskrediet kunt nemen voor uw gehandicapt kind gedurende 51 maanden en vervolgens een tijdskrediet voor 36 maanden om bijstand te verlenen aan uw kind van minder dan 8 jaar. Beide vormen komen uit dezelfde “pot” tijdskrediet maar de afzonderlijke duurtijd is in functie van het motief.

3.10.2 Tijdskrediet einde loopbaan

Het tijdskrediet einde loopbaan geeft u de mogelijkheid om uw prestaties te verminderen tot 4/5 of halftijds, tot aan uw pensioen.

De aanvraagprocedure alsook de aanvraagtermijnen zijn dezelfde als bij de andere vormen van tijdskrediet.

Wat is de maximum en minimum duurtijd ?

Er is geen maximum duurtijd aangezien u dit neemt tot aan uw pensioen. Er is nochtans wel een minimum duurtijd :

- 3 maanden voor halftijds
- 6 maanden voor 4/5

Vanaf wanneer kan ik tijdskrediet eindeloopbaan nemen ?

In theorie kan u eindeloopbaankrediet slechts nemen vanaf 60 jaar maar in uw sector werd er door de vakbonden een cao onderhandeld die de mogelijkheid geeft om, in bepaalde gevallen, vanaf 55 (1/5 of halftijds), **met uitkeringen** (tot 30/06/2023) of zelfs op 50 jaar (**zonder uitkeringen**) te gaan. Hieronder een opgave van de verschillende situaties die een uitzondering op de regel mogelijk maken :

Ik werk in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering

In dat geval heeft u recht op een halftijds of 1/5 eindeloopbaankrediet.

Ik werk NIET in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering

In dat geval zijn de voorwaarden afhankelijk van de onderbreking (halftijds of 1/5)

Ik wens een 1/5 onderbreking : U moet minstens 1 van de 2 voorwaarden vervullen :

In een zwaar beroep hebben gewerkt. Als zwaar beroep wordt begrepen : gedurende 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar gedurende de 15 laatste jaren van tewerkstelling in opeenvolgende ploegen of onderbroken diensten hebben gewerkt of in nachtarbeid

OF

Een loopbaan hebben van 28 jaar als loontrekkende.

Ik wil een halftijdse onderbreking : U moet voldoen aan de 2 volgende voorwaarden :

In een zwaar beroep hebben gewerkt. Als zwaar beroep wordt begrepen : gedurende 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar gedurende de 15 laatste jaren van tewerkstelling in opeenvolgende ploegen of onderbroken diensten hebben gewerkt of in nachtarbeid

EN

Het zwaar beroep moet bovendien erkend zijn als knelpuntberoep zoals bv. de verpleging of hulpverleners in ziekenhuizen.

Wat zijn de andere voorwaarden om gebruik te maken van eindloopbaan tijdskrediet ?

Bovenop de leeftijd moet u 25 jaar loopbaan hebben als loontrekkende alsook 2 jaar anciënniteit bij uw werkgever.

Krijg ik uitkeringen ?

Er moet duidelijk het verschil gemaakt worden tussen de toegang of het recht op tijdskrediet en het recht op uitkeringen. Waar het tijdskrediet een recht is op basis van leeftijd, vanaf 55 jaar en 50 jaar voor de uitzonderingen, is er maar recht op **uitkeringen** vanaf 60 jaar of 55 voor de uitzonderingen. Dat wil dus zeggen dat u recht zou hebben op een tijdskrediet zonder uitkeringen.

Zoals eerder gezegd bestaan er enkele afwijkingen en sommige werknemers hebben recht op uitkeringen vanaf 55 jaar (voor een halftijdse of een onderbreking met 1/5):

U werkt in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering

U heeft een beroepsloopbaan van 35 jaar als loontrekkende

U heeft een zwaar beroep uitgeoefend gedurende 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 in de laatste 15 jaar

U heeft 20 jaar nachtarbeid verricht

Een bijkomende voorwaarde om uitkeringen vanwege RVA te kunnen krijgen, is dat er een sectorale overeenkomst hiervoor werd afgesloten. (ihkv. cao 156 en cao 157 van de NAR)
In de schoonmaaksector is dit het geval.

Zijn er aanvullende uitkeringen vanuit de sector ?

- Voor een onderbreking met 1/5 vanaf de leeftijd van 55 jaar
- Sinds 1/1/2020 voor een halftijdse onderbreking vanaf de leeftijd van 55 jaar.

Het maandelijks bedrag van deze vergoedingen is :

Voor een vermindering met 1/5 : 80,33 €

Voor een halftijdse vermindering :

- 200,83 € (index 07/2022) indien u voordien 100% was tewerkgesteld;
- 150,63 € (index 07/2022) indien u voordien minstens ¾ was tewerkgesteld;

Om deze vergoeding te kunnen krijgen, dient u een aanvraagformulier in te dienen, hetwelke u kan downloaden op de site van het sociaal fonds schoonmaak : <https://fsend-sfsoo.be/nl/aanvullende-voordelen/formulieren-2/>

(Of te verkrijgen via uw ACLVB-secretariaat)

Nadat u dit formulier hebt vervolledigd met de voor de werknemer bestemde vakken, brengt u dit binnen bij uw ACLVB-secretariaat of bij uw ACLVB-afgevaardigde.

De betaling gebeurt door het sociaal fonds.

4. Opzegtermijnen

Ingevolge de Wet op het eenheidsstatuut is er sinds 1/1/2014 een nieuwe regeling van toepassing. Er zijn echter 2 mogelijkheden :

1) De werknemer die aangeworven is vanaf 1/1/2014 :

De opzegtermijn wordt berekend volgens de tabel hierna weergegeven, uitgedrukt in weken.

2) De werknemer die reeds tewerkgesteld was voor 1/1/2014 :

- a) Voor de anciënniteit **vanaf** 1/1/2014 wordt de opzegtermijn berekend zoals voor de “nieuwe werknemers”
- b) Voor de anciënniteit **voor** 1/1/2014, is de oude regeling van toepassing
- c) SWT : verkorte opzegtermijn

Het resultaat van a) wordt dan opgeteld bij b) **of** c) en het resultaat hiervan is de totale opzegtermijn.

! Omdat dit betekent dat er voor het verleden nog een onderscheid blijft gehanteerd in benadering tussen bedienden en arbeiders, en dit een verschil kan maken in opzegtermijn, kunnen arbeiders desgevallend nog aanspraak maken op een **ontslagcompensatievergoeding** (OCV) OF een **ontslaguitkering**, afhankelijk van de anciënniteit in de onderneming. Raadpleeg hiervoor onze secretariaatsmedewerkers.

Hierna vindt u de tabellen met de opzegtermijnen volgens de principes die we hiervoor hebben uitgelegd, in dezelfde chronologie.

4.1 De opzegtermijnen voor de werknemers in dienst getreden en ontslagen VANAF 1/1/2014 :

Jaren anciënniteit	Ontslag door WG Vanaf 1/1/2014	Ontslag door WN Vanaf 1/1/2014
Van 0 < 3 maanden	2 weken	1 weken
Van 3 < 6 maanden	4 weken	2 weken
Van 6 < 9 maanden	6 weken	3 weken
Van 9 < 12 maanden	7 weken	3 weken
Van 12 < 15 maanden	8 weken	4 weken
Van 15 < 18 maanden	9 weken	4 weken
Van 18 < 21 maanden	10 weken	5weken
Van 21 < 24 maanden	11 weken	5 weken

Van 2 < 3 jaar	12 weken	6 weken
Van 3 < 4 jaar	13 weken	6 weken
Van 4 < 5 jaar	15 weken	7 weken
Van 5 < 6 jaar	18 weken	9 weken
Van 6 < 7 jaar	21 weken	10 weken
Van 7 < 8 jaar	24 weken	12 weken
Van 8 < 9 jaar	27 weken	13 weken
Van 9 < 10 jaar	30 weken	13 weken
Van 10 < 11 jaar	33 weken	13 weken
Van 11 < 12 jaar	36 weken	13 weken
Van 12 < 13 jaar	39 weken	13 weken
Van 13 < 14 jaar	42 weken	13 weken
Van 14 < 15 jaar	45 weken	13 weken
Van 15 < 16 jaar	48 weken	13 weken
Van 16 < 17 jaar	51 weken	13 weken
Van 17 < 18 jaar	54 weken	13 weken
Van 18 < 19 jaar	57 weken	13 weken
Van 19 < 20 jaar	60 weken	13 weken
Van 20 < 21 jaar	62 weken	13 weken
Van 21 < 22 jaar	63 weken	13 weken
Meer dan 22 jaar	1 week per bijkomend jaar	13 weken

4.2 Voor de arbeiders die reeds in dienst waren VOOR 1/1/2014 en nadien ontslagen worden :

- De opzegtermijn cfr. de berekening hiervoor, voor de **anciënniteit** NA 1/1/2014
- +
- Voor de opgebouwde anciënniteit van VOOR 1/1/2014, zijn het de opzegtermijnen zoals deze voordien bestonden :

A) Voor de **bestaande** arbeidsovereenkomsten afgesloten voor 1 januari 2012 :

Anciënniteit	Opzeggingstermijn indien ontslag gegeven door:	
	De werkgever	De werknemer
Minder dan 6 maanden	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
Van 6 maanden tot < 5 jaar	35 kalenderdagen	14 kalenderdagen
Van 5 jaar tot < 10 jaar	42 kalenderdagen	14 kalenderdagen
Van 10 jaar tot < 15 jaar	56 kalenderdagen	14 kalenderdagen
Van 15 jaar tot < 20 jaar	84 kalenderdagen	14 kalenderdagen
Minstens 20 jaar	112 kalenderdagen	28 kalenderdagen

B) Voor de arbeidsovereenkomsten afgesloten **vanaf** 1 januari 2012:

Anciënniteit	Opzeggingstermijn indien ontslag gegeven door:	
	De werkgever	De werknemer
Minder dan 6 maanden	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
Van 6 maanden tot < 5 jaar	40 kalenderdagen	14 kalenderdagen
Van 5 jaar tot < 10 jaar	48 kalenderdagen	14 kalenderdagen
Van 10 jaar tot < 15 jaar	64 kalenderdagen	14 kalenderdagen
Van 15 jaar tot < 20 jaar	97 kalenderdagen	14 kalenderdagen
Minstens 20 jaar	129 kalenderdagen	28 kalenderdagen

C) Opzeggingstermijn met het oog op SWT:

Anciënniteit in de onderneming	Opzeggingstermijn
< 20 jaar	28 kalenderdagen
20 jaar en meer	56 kalenderdagen

! Gezien de complexiteit van deze berekening raden we onze leden aan zich te wenden tot onze secretariaten waar men beschikt over een berekeningstool om de correcte opzegtermijn en andere eventuele vergoedingen juist te kunnen bepalen.

5. Invoering van nieuwe arbeidsstelsels in de ondernemingen en nachtregimes

Wanneer de werkgever nieuwe arbeidsstelsels invoert, dient hij voorafgaandelijk de werknemers een schriftelijke informatie te verstrekken omtrent het type van arbeidssysteem en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen. Deze informatie wordt aan de bevoegde bestendig secretarissen doorgegeven. Wanneer er een ondernemingsraad bestaat wordt deze eveneens ingelicht, bij ontstentenis, de syndicale delegatie of, bij ontstentenis, de werknemer individueel.

5.1 Toepassingsmodaliteiten

Alleen de werknemers met een contract van onbepaalde duur zijn gevisieerd door de invoering van de nieuwe arbeidsstelsels, met uitzondering van de arbeidscontracten die werden afgesloten met het oog op de vervanging van een afwezige werknemer om reden van arbeidsongeval, zwangerschap, ziekte of loopbaanonderbreking.

De inschakeling van werknemers in het nieuwe arbeidsstelsel kan enkel op vrijwillige basis gebeuren. Voor wat nachtarbeid betreft: ook hier kan de inschakeling van werknemers slechts gebeuren op vrijwillige basis. De werknemers, die voor de afsluiting van een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de invoering van nachtarbeid waren tewerkgesteld in de onderneming in een arbeidsregeling met arbeidsprestaties tussen 6u00 en 20u00, kunnen genieten van een 'aanpassingsperiode' van 3 maanden tijdens dewelke zij een einde kunnen maken aan hun tewerkstelling in het nieuwe arbeidsstelsel mits een opzegging van 7 dagen. De werkgever zal ingevolge deze opzegging niet eenzijdig een einde kunnen stellen aan de arbeidsrelatie.

5.2 Onderhandelingsniveau

De invoering van een nieuw arbeidsstelsel voor een of meer met naam genoemde werven, wordt onderhandeld met de syndicale delegatie en de bevoegde regionale vakbondssecretarissen. Deze onderhandeling gaat over: de betrokken werven, de regelingen inzake organisatie van de arbeidstijd (uurrooster, duurtijd, rustpauzes, rusttijden...), de arbeidsvoorwaarden (onder meer de bezoldiging) en de modaliteiten inzake de weerslag op de werkgelegenheid.

6. Vervoerkosten sinds 1/1/2016

6.1 Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer

Voor wat het door de NMBS georganiseerd vervoer betreft, bedraagt de tussenkomst van de werkgever 100% van het brutobedrag van het sociaal treinabonnement. (2^e klasse, en uitgezonderd voorafbetaalde kaarten en max. 100% van de kosten voor woon- werkverkeer)

6.2 Gemeenschappelijk openbaar vervoer, uitgezonderd het treinvervoer

Voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer, bedraagt de bijdrage van de werkgever in de prijs van de abonnementen, 100% van de werkelijke vervoerprijs. (uitgezonderd voorafbetaalde kaarten en max. 100% van de kosten voor woon- werkverkeer)

6.3 Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer

Ingeval de werknemer gebruik maakt van verschillende openbaar vervoermiddelen, worden deze 100% terugbetaald. (uitgezonderd voorafbetaalde kaarten en max. 100% van de kosten voor woon- werkverkeer)

6.4 Verplaatsing met eigen vervoermiddelen

De werklieden en de werksters die zich verplaatsen met een eigen vervoermiddel, hebben recht op een tussenkomst ten laste van de werkgever.

Het bedrag ervan is vastgelegd in volgende tabel :

Bedrag van de patronale tussenkomst – eigen vervoermiddel		
KM	Per dag	Par maand
1	1,32	21,96
2	1,48	24,6
3	1,61	26,76
4	1,76	29,28
5	1,88	31,2
6	2,02	33,6
7	2,16	36
8	2,24	37,2
9	2,38	39,6
10	2,52	42
11	2,67	44,4
12	2,78	46,2
13	2,89	48
14	3,03	50,4
15	3,14	52,2
16	3,25	54
17	3,43	57
18	3,53	58,8
19	3,68	61,2
20	3,82	63,6
21	3,9	64,8
22	4,04	67,2
23	4,18	69,6
24	4,26	70,8
25	4,47	74,4
26	4,54	75,6
27	4,69	78
28	4,83	80,4
29	4,91	81,6
30	5,05	84
31 - 33	5,27	87,6
34 - 36	5,63	93,6
37 - 39	5,92	98,4
40 - 42	6,28	104,4
43 - 45	6,56	109,2
46 - 48	6,93	115,2
49 - 51	7,29	121,2
52 - 54	7,5	124,8
55 - 57	7,72	128,4
58 - 60	8,01	133,2
61 - 65	8,3	138
66 - 70	8,66	144
71 - 75	9,09	151,2
76 - 80	9,52	158,4

81 - 85	9,88	164,4
86 - 90	10,32	171,6
91 - 95	10,68	177,6
96 - 100	11,04	183,6
101 - 105	11,54	192
106 - 110	11,9	198
111 - 115	12,34	205,2
116 - 120	12,77	212,4
121 - 125	13,06	217,2
126 - 130	13,49	224,4
131 - 135	13,85	230,4
136 - 140	14,28	237,6
141 - 145	14,64	243,6
146 - 150	15,22	253,2
151 - 155	15,44	256,8
156 - 160	15,87	264
161 - 165	16,23	270
166 - 170	16,66	277,2
171 - 175	17,02	283,2
176 - 180	17,46	290,4
181 - 185	17,75	295,2
186 - 190	18,25	303,6
191 - 195	18,61	309,6
196 - 200	19,04	316,8

Per maand, is deze bijdrage echter beperkt tot 90% van de prijs van de voor die afstand geldende maandelijkse treinkaart (sociaal abonnement NMBS).

Voor de berekening van de afstand baseert men zich op het aantal afgelegde kilometers voor de kortste weg tussen de woonplaats tot de arbeidsplaats.

6.5 Verplaatsing per fiets

De werklieden en werksters die zich verplaatsen per fiets of speed pedelec hebben recht op een tussenkomst ten laste van de werkgever. Deze tussenkomst bedraagt 0,24 EUR per kilometer. Voor de berekening van de afstand baseert men zich op het aantal effectief afgelegde kilometers voor de kortste weg tussen de woonplaats naar de arbeidsplaats.

De werknemers die zich per fiets of speed pedelec verplaatsen moeten hun werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. De werkgevers mogen op elk moment nagaan of de verplaatsing daadwerkelijk gebeurt per fiets.

6.6 Verplaatsing woon- werkplaats bij meerdere werven

Wanneer de werklieden en werksters tewerkgesteld worden op meerdere werven, per dag of per week, en zij hierdoor verplicht zijn meerdere abonnementen voor het gemeenschappelijk openbaar vervoer aan te schaffen, is de werkgeversbijdrage cumulatief verschuldigd voor al deze abonnementen.

In geval van gebruik van een eigen vervoermiddel, is het globaal bedrag van de bijdrage gelijk aan dat voorzien bij punt 6.4 van deze brochure.

7. Personeelsovername ingevolge van hergunning van een onderhoudscontract

Vroeger, als een schoonmaakbedrijf een werf verloor, was het personeel dikwijls tezeldertijd ook zijn werk kwijt. Dit is de reden waarom er in 2001 een procedure werd uitgewerkt (gewijzigd per cao dd. 3/5/07 en met de cao dd. 11/06/09) dat de personeelsovername voorziet van het bedrijf dat het onderhoudscontract verliest naar het bedrijf dat het onderhoudscontract verwerft.

Enkele voorwaarden moeten hierbij vervuld worden:

- er moet een hergunning zijn van het onderhoudscontract
- de twee betrokken ondernemingen moeten beiden ressorteren onder het paritair comité van de schoonmaak
- op werven met 3 arbeiders of meer, dient de werknemer een anciënniteit te hebben van negen maanden op de werf
- op werven met minder dan 3 arbeiders, zijn prestaties van 24 maanden op de werf door de werknemer vereist

In de overnemende onderneming wordt echter het volgend personeel niet overgenomen:

- de werknemers die een herklasseringsvoorstel aanvaarden
- de werknemers die de pensioenleeftijd bereiken

Bij wisseling van onderhoudscontract(en), komen de werknemers van rechtswege in dienst van de onderneming die het onderhoudscontract verwerft. Zij moeten met dit bedrijf een contract ondertekenen volgens de volgende modaliteiten:

- geen proefperiode
- behoud van de anciënniteit
- behoud van het aantal uren
- minimale arbeidsvoorwaarden van de sector

Het overnemend bedrijf verbindt zich ertoe geen arbeiders te zullen ontslagen, noch het aantal uren van de arbeiders te zullen verminderen.

- Overname op de werven van 3 werknemers of meer gedurende een periode van 6 maanden
- Overname op de werven van minder dan 3 werknemers gedurende een periode van 3 maanden.

Desgevallend geeft het bedrijf dat het onderhoudscontract verloor geen opzeg aan de overgenomen werknemers. Deze ontvangen een nieuwe arbeidsovereenkomst zonder proefperiode, met behoud van hun anciënniteit en het aantal uren van de contractuele

arbeid. Wanneer een arbeider zijn functie van ploegchef of brigadier verliest ten gevolge van een overname, zal hij van zijn nieuwe werkgever een **functieopzeg** ontvangen.

De onderneming die het contract verliest kan het personeel of een deel ervan behouden mits dit hiervoor zijn akkoord geeft en moet de onderneming die het contract verwerft hiervan wel op de hoogte stellen.

! De CAO aangaande personeelsovername ten gevolge van hergunning van een onderhoudscontract is **systematisch** van toepassing. Anderzijds is de **plaats** waar het contract moet worden uitgevoerd een essentieel bestanddeel van het commercieel contract : ingeval een klant verhuist en bijgevolg beroep doet op een nieuwe leverancier betreft dit een nieuwe markt en is de CAO personeelsovername NIET van toepassing.

Er worden echter drie criteria weerhouden waaraan gelijktijdig voldaan moet zijn teneinde bij de nieuwe dienstleverancier te kunnen aandringen om het personeel van de oude werf toch over te nemen:

- A) de nabijheid tussen de oude en de nieuwe werf (minder dan 3 kilometer)
- B) het feit dat de nieuwe en de oude werf op eenzelfde traject voor openbaar vervoer liggen
- C) de gelijkwaardigheid tussen de oude en de nieuwe werf in termen van arbeidsvolume en uurroosters

Wat met werknemers die beschermd zijn? (syndicaal afgevaardigden, (niet-)verkozenen OR en CPBW

Voor **beschermden werknemers** zijn er tevens regels uitgewerkt, raadpleeg hiervoor je afgevaardigde of plaatselijk kantoor. Hierna vindt u echter wel een korte samenvatting:

-> Beschermden werknemers blijven normaal bij de vertrekkende firma. Op hun vraag kunnen ze onder bepaalde voorwaarden een mandaat krijgen bij de syndicale delegatie of bij de ondernemingsraad/comité voor preventie en bescherming op het werk van de overnemende firma, zonder het aantal beschermden op datum van de vorige sociale verkiezingen te verhogen.

Als er geen mandaat vrij is bij de overnemer, kunnen beschermden werknemers toch overstappen naar de overnemer op voorwaarde dat zij verzaken aan hun mandaat bij hun vorige onderneming en aan de daaraan gekoppelde vergoedingen.

De beschermden werknemer moet zijn keuze meedelen aan de vertrekkende onderneming binnen dezelfde termijnen als iedere andere werknemer, dwz op het ogenblik van de betekening van het verlies van het commercieel contract en ten laatste op het moment dat de vertrekkende onderneming de informatie moet doorgeven aan de binnenkomende onderneming.

! Wanneer de werf waar een syndicaal afgevaardigde gewoonlijk werkt, wordt overgenomen door een andere werkgever, samen met het personeel waaronder de afgevaardigde, wordt de voorwaarde van minstens zes maanden tewerkgesteld in de onderneming om syndicaal afgevaardigde te worden, niet gesteld.

Opgelet!

De werkgever die het onderhoudscontract verliest, moet **onmiddellijk het bevoegde regionale vakbondssecretariaat hiervan op de hoogte brengen**, als het gaat om het verlies van een werf waarop een beschermde werknemer tewerkgesteld is.

Controleprocedure

De hele procedure om alle stappen van de overname van een onderhoudscontract te controleren gebeurt door het Sociaal Fonds van de sector en door de sociale partners, en door de syndicaal afgevaardigden. De beide ondernemingen moeten de **ondernemingsraad van de overname op de hoogte brengen** (of bij ontbreken hiervan de syndicale delegatie, of de regionale vakbondssecretarissen).

De vertrekkende onderneming moet ook de **betrokken werknemers inlichten** dat zij van rechtswege, omwille van overname van werven, onder arbeidscontract komen bij de overnemende onderneming, **per aangetekende brief en ten minste één week voor het verstrijken van het commercieel contract**.

In de programmatie 2011-2012 werd afgesproken dat het Sociaal Fonds (SF) de controle zal opvoeren en bedrijven die deze procedure niet correct naleven zullen een boete aan het SF moeten betalen.

De CAO personeelsovername is ook van toepassing op de subsectoren (bv. afvalophaling), maar enkel indien kan worden aangetoond dat de arbeiders exclusief zijn toegewezen aan het hergunde contract.

Toekenning van afwijkingen

Om economische redenen kan de overnemer met de regionale vakbondssecretarissen een C.A.O. afsluiten die haar volledig of gedeeltelijk **vrijstelt van haar verplichtingen** gedurende een periode van 6 maanden (of 3 maanden voor de werven van minder dan 3 werknemers):

- om de betrokken werknemers niet te ontslaan;
- om het aantal uren van de betrokken werknemers niet te verminderen.

Sancties

De overnemer die geen nieuw contract geeft aan de werknemers die bij de overname betrokken zijn, moet aan elke werknemer een verbrekingsvergoeding betalen. Bovendien moet de overnemer die zonder afwijking binnen een periode van 6 maanden (of 3 bij onderneming < 3 werknemers) de betrokken werknemers ontslaat of hun aantal uren vermindert, aan het Sociaal Fonds de kosten terugbetalen van de speciale vergoeding in geval van ontslag om economische redenen.

De vertrekkende onderneming die de correcte gegevens niet binnen de gestelde termijnen correct en compleet doorgeeft, zal het personeel moeten overplaatsen binnen de

onderneming of zal aan het sociaal fonds de kosten moeten terugbetalen voor de speciale vergoeding igv. ontslag om economische redenen.

8. STATUUT SYNDICALE DELEGATIE (CAO 19.06.03)

*In art. 4 van de sectorcao staat dat de in het PC vertegenwoordigde vakverenigingen het initiatief kunnen nemen om een syndicale afvaardiging in te stellen.

In art. 6 van diezelfde cao staat dat een syndicale afgevaardigde wordt aangewezen door de in het PC vertegenwoordigde vakorganisatie.

MAAR, ook ACLVB HEEFT HET RECHT, op basis van CAO 5 NAR (art 7) om de onderneming te verzoeken om een syndicale afvaardiging in te stellen, of kandidaten voor te dragen, indien zij ten minste een mandaat heeft bekomen in het CPBW bij de vorige sociale verkiezingen OF zij tenminste 10% van het gesyndiceerd personeel groepeerd !!

Impliciet betekent dit ook dat in ondernemingen waar men besluit geen sociale verkiezingen te organiseren, er logischerwijze ook kan onderhandeld worden voor vertegenwoordiging in de syndicale afvaardiging, net zoals in de andere organen.

8.1 Samenstelling

Het aantal syndicaal afgevaardigden wordt vastgelegd als volgt:

Aantal werknemers in de onderneming	Aantal afgevaardigden ²
Van 20 tot 40 werknemers	1 à 2 afgevaardigden
Van 41 tot 100 werknemers	2 à 4 afgevaardigden
Van 101 tot 250 werknemers	4 à 6 afgevaardigden
Van 251 tot 400 werknemers	6 à 8 afgevaardigden
Van 401 tot 1000 werknemers	8 à 10 afgevaardigden
Meer dan 1000 werknemers	1% van het arbeiderspersoneel

Anderzijds engageren de werkgevers die minder dan 20 arbeiders tewerkstellen zich tot het aangaan van de dialoog met de bevoegde regionale secretarissen en zullen zij toelaten dat deze de werknemers binnen de onderneming kunnen ontmoeten. In bedrijven die sociale verkiezingen moeten organiseren zullen de syndicale organisaties plaatsvervangende afgevaardigden kunnen aanduiden. Het aantal plaatsvervangende zal overeenstemmen met het aantal effectieve afgevaardigden en bij voorkeur gekozen worden tussen de beschermde werknemers. In geval er geen arbeiders meer zijn die omwille van hun kandidatuur voor de Ondernemingsraad of het Comité voor preventie en bescherming beschermd zijn, mogen de in het paritair comité vertegenwoordigde syndicale organisaties* andere arbeiders aanduiden als plaatsvervangend syndicaal afgevaardigde. De aldus aangeduide plaatsvervangende afgevaardigden zullen dezelfde bescherming genieten als de effectieve syndicale afgevaardigden.

8.2 Voorwaarden

Om als syndicaal afgevaardigde in aanmerking te kunnen komen, moet men op het moment van de aanwijzing of verkiezing aan de volgende voorwaarden voldoen:

- in regel zijn met de wetgeving inzake tewerkstelling;
- minstens 21 jaar zijn (jongerenafgevaardigden moeten minstens 19 jaar zijn en maximum 25 jaar);
- minimum 1 jaar anciënniteit hebben in de onderneming
- aangesloten zijn bij de vakbond die de kandidatuur voordraagt;
- niet in opzeggingstermijn vertoeven.

Als de werkgever zich wil verzetten tegen de aanduiding of kandidaatstelling van een afgevaardigde, moet hij dit (gemotiveerd) doen binnen de 8 werkdagen na ontvangst van de vraag. Als partijen niet overeenkomen, volgt een verzoeningspoging in het paritair comité. Wanneer geen verzoening mogelijk is, kan het geschil voor de Arbeidsrechtbank worden gebracht.

De afgevaardigden worden aangewezen of verkozen voor de periode tussen 2 sociale verkiezingen (in principe 4 jaar) maar de mandaten worden stilzwijgend verlengd, telkens voor een nieuwe periode.

Het mandaat neemt een einde:

- bij het verstrijken ervan;
- door ontslag als syndicaal afgevaardigde;
- als er ontheffing is door de vakbond die de afgevaardigde heeft aangewezen/voorgedragen;
- door vertrek uit dienst in de technische bedrijfseenheid;
- wanneer de afgevaardigde geen arbeider meer is maar bediende wordt;
- wegens handelingen onverenigbaar met het uitoefenen van het mandaat;
- bij het bereiken van de normale pensioengerechtigde leeftijd.

De leden van de syndicale afvaardiging (gewone en plaatsvervangende) genieten een bijzondere ontslagbescherming. Syndicale afgevaardigden mogen niet ontslagen worden, behalve omwille van zware fout of wegens economische of technische redenen die dan aan het paritair comité moeten worden voorgelegd. Ingeval van ontslag van een beschermde persoon dient de werkgever voorafgaandelijk de syndicale delegatie op de hoogte te brengen, alsook de betrokken vakbond. Ingeval de ontslagprocedure onvolledig gevolgd wordt zal de werkgever een forfaitaire vergoeding moeten betalen die kan oplopen tot de betaling van een brutobezoldiging die overeenkomt met 4 dienstjaren (voor 20 jaar anciënniteit). Een afgevaardigde die door zijn vakbond uit zijn functie wordt ontzet zal echter niet van deze procedure kunnen genieten.

Wanneer de onderneming een onderhoudscontract verliest, zal ze toch de continuïteit van de arbeidscontracten van haar beschermde werknemers moeten kunnen verzekeren. De afgevaardigde kan op zijn vraag overgeheveld worden naar de onderneming die het

onderhoudscontract heeft binnengehaald als er vakante mandaten binnen de overlegorganen zijn en voor zover dat het aantal beschermde werknemers binnen het bedrijf niet verhoogt.

8.3 Bevoegdheid en uitoefening van het mandaat

De leden van de syndicale afvaardiging hebben heel wat bevoegdheden die onder meer betrekking hebben op de arbeidsverhoudingen, het voeren van onderhandelingen met het oog op het afsluiten van ondernemings-CAO's, de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, cao's, arbeidsreglement en individuele arbeidsovereenkomsten, voorlichting en raadpleging van het arbeiders-personeel... De afgevaardigden bezitten een hoorrecht in geval van (dreigende) individuele/collectieve geschillen en in een aantal gevallen heeft de werkgever een voorafgaande informatieplicht ten aanzien van de syndicale afvaardiging. Bij gebrek aan ondernemingsraad, kan de syndicale delegatie bepaalde taken, rechten en opdrachten uitoefenen die normaal aan deze raad toebehoren. Op dezelfde manier zal de syndicale delegatie, bij gebrek aan een Comité voor preventie en bescherming op het werk, diens opdrachten overnemen.

De **syndicale delegatie** is bevoegd voor:

- De inbreuken op de fundamentele beginselen die in het Nationaal akkoord zijn geformuleerd met betrekking tot de algemene principes van het statuut syndicale delegatie van het ondernemingspersoneel.
- De toepassing van de sociale wetgeving, de huishoudelijke reglementen van het bedrijf, de collectieve overeenkomsten en de individuele contracten van de aanneming van werk.
- De toepassing van de loonbedragen en de classificatieregels op het ondernemingspersoneel binnen het kader van de van kracht zijnde wettelijke of conventionele bepalingen.
- Binnen het kader van het behoud van de tewerkstellingsstabiliteit, zullen de discussies in de schoot van de syndicale delegaties aandacht hebben voor de volgende principes:
- De werkgever tracht de continuïteit en de stabiliteit van de arbeidscontracten in de schoot van zijn onderneming te verwezenlijken, rekening houdend met de gangbare collectieve arbeidsovereenkomsten.
- Ingeval van verlies van een werf of van verminderde prestaties bij een klant zal de werkgever alle mogelijkheden onderzoeken m.b.t. nieuwe aanstellingen voor het betrokken personeel.
- De werkgever zal alles in het werk stellen om werk aan te bieden dat zo mogelijk, minstens 18u arbeidsprestaties per week zal behelzen.
- Mochten er problemen rijzen om bij reorganisatie of bij overname van een werf, dan zal de werkgever de werforganisatie moeten kunnen rechtvaardigen aan de hand van technische gegevens.

8.4 Werking van de syndicale delegatie

De leden van de syndicale delegatie hebben het recht om minstens eens in de twee maanden te vergaderen met het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger. Als de helft van de vergadering daarom vraagt, kunnen er buitengewone vergaderingen plaatsvinden. Dergelijke vergadering zal binnen de acht dagen na de aanvraag, waaraan het voorstel van dagorde wordt gevoegd, doorgaan. De vergaderingen gaan door tijdens de diensturen en de tijd die eraan wordt besteed wordt betaald zoals arbeidsuren. De afgevaardigden die worden aangeduid om bepaalde taken te voltooien, beschikken over een krediet van dertig uur per maand teneinde deze taken te kunnen volbrengen. Dit krediet kan al naargelang de onderneming variëren (kan meer dan 30 uur zijn). Deze uren worden aanzien als effectieve arbeidsuren en de verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever. De syndicale delegatie kan over een lokaal beschikken waar op bepaalde tijdstippen syndicale permanenties kunnen doorgaan. De afgevaardigden mogen eveneens de werven bezoeken. **Sectorakkoord 2014-2015:** een afgevaardigde die dient deel te nemen aan een syndicale vergadering uit hoofde van zijn mandaat in een ander bedrijf dan waar hij op dat moment tewerkgesteld is, zal onbetaald gewettigd afwezig gezet worden in dat bedrijf en betaald worden door het bedrijf waar hij het mandaat uitoefent.

8.5 Regeling van conflicten

Als de tussenkomst van de syndicale delegatie geen einde kan stellen aan een conflict, wordt het onderzoek van het probleem in kwestie verdergezet door de plaatselijke vertegenwoordigers van de betrokken patronale en werknemersorganisaties die in het paritair comité zijn vertegenwoordigd. * Als er geen oplossing komt voor het probleem wordt dit aan de voorzitter van het paritair comité meegedeeld. Deze zal dan de nodige maatregelen treffen om de partijen trachten te verzoenen.

9. Oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en vaststelling van zijn statuten

Het sociaal fonds voor de schoonmaak en ontsmettingsbedrijven wordt beheerd door de werkgevers en de vakbonden uit de sector. Het is het sociaal fonds dat de eindejaarspremies, de pensioentoeslagen en bepaalde bestaanszekerheids-uitkeringen uitbetaalt. Het organiseert tevens bepaalde vormingen via “het Opleidingscentrum van de schoonmaak». Om dit te kunnen doen ontvangt het de nodige bijdragen van de werkgevers om de goede werking ervan te garanderen. Het Fonds wordt beheerd door een Bestuursraad die paritair is samengesteld. Het Fonds kan enkel door een collectieve overeenkomst worden ontbonden.

OPMERKING: De opgesomde bedragen zijn onderhevig aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de modaliteiten van toepassing inzake werkloosheidsvergoedingen. U kan steeds de meest actuele bedragen raadplegen via onze website : www.aclvb.be -> sectoren -> diensten aan bedrijven.

***Belangrijke opmerking: voor de vergoedingen 9.2, 9.6 (aanvullende werkloosheidsvergoedingen):** Ingevolge art.94 Wet Eenheidsstatuut (WES) mag deze CAO desgevallend niet meer toegepast worden voor werknemers ontslagen door de werkgever sinds 1 juli 2015. Dit is het geval wanneer het totaal bedrag van de vergoeding, verschuldigd op basis van de CAO, lager is dan de stijging van de ontslagkost ingevolge de WES in vergelijking met de ontslagkost vóór de inwerkingtreding van de WES. Overstijgt het bedrag de stijging van de ontslagkost, dan heeft de werknemer wel recht op het deel van het bedrag dat de stijging van de ontslagkost overstijgt.

U kan dus nog steeds via het aanvraagformulier een aanvraag doen (via uw ACLVB-secretariaat) voor dit bijkomend gedeelte!

9.1 De eindejaarspremie

Hoeveel?: 9 % van het ontvangen brutoloon tussen 1/7 en 30/6.

Voorwaarden:

- in dienst gedurende minstens 60 RSZ-dagen binnen de sector;
- of ten minste 2654 € (bedrag 1/7/2022) brutoloon hebben verdiend tijdens de referteperiode
- de premie moet minimum bedragen: loon januari cat. 1A X 3 uur X 60 dagen.

Gelijkstellingen:

- ziekteperiodes tbv. 63.158% van het verloren loon;
- periodes van ouderschapsverlof (sectorakkoord 2016)

- indien < 60 dagen in de referteperiode:
- jongeren -21 die > 60 dagen in 2 opeenvolgende referteperiodes => optellen van het aantal dagen;
- gepensioneerden, bruggepensioneerden en werknemers ontslagen om economische redenen krijgen gelijkstelling voor het effectief aantal dagen (< 60) nog in dienst tijdens de referteperiode indien zij het voorafgaande jaar nog de eindejaarspremie ontvingen.
- Sinds refertejaar 2013-2014 : zwangerschapsrust gedurende 90 dagen (voor zover er effectieve prestaties zijn in de loop van de referteperiode)

Hoe en wanneer bekomen?

In de maand december ontvang je een attest van het Sociaal Fonds Schoonmaak, de betaling gebeurt door de vakbond. (samen met de syndicale premie)

Ter compensatie van de vertraagde toepassing van de loonmarge, is het percentage voor de eindejaarspremie 9,436% (ipv. 9%) en dit voor 4 kwartalen over de premies van 2021 en 2022,

Concreet :

- 9,436 % op lonen in Q1 en Q2 2021 -> betaling EP in december 2021*
- 9,436 % op lonen in Q3 en Q4 2021 -> december 2022*

* Referteperiode = 1/7 – 30/6

9.2 Bijkomende werkloosheidsvergoeding *

Voor wie? De werknemer die werkloos wordt en recht heeft op een uitkering;

Hoeveel/hoelang? 2,82 € per uur, (maximumbedrag 07/2022) gedurende max. 730 uren per kalenderjaar (of max. 20 weken = 120 dagen à 36,5u/week)

Belangrijke opmerking: in deze vergoeding zit inbegrepen het supplement bovenop de werkloosheidsuitkeringen dat sinds 1 januari 2012 verschuldigd is in uitvoering van art. 9 W. 12/04/2011 betreffende verlenging van de crisismaatregelen. Vanaf de 121^e dag schorsing van de arbeidsovereenkomst omwille van werkloosheid op jaarbasis, dient de werkgever dit supplement tbv. 2€ rechtstreeks aan de werknemer te betalen.

Voorwaarde: Recht hebben gehad op de eindejaarspremie in de maand december voor het jaar voorafgaand. Voor de werknemers die géén recht hadden op de eindejaarspremie (gezien de referteperiode) maar wel in de 12 maanden voorafgaand aan de werkloosheid een brutoloon verdienden tbv. de voorwaarden gesteld voor het bekomen van de eindejaarspremie: deze werknemers ontvangen gedurende max. 20 weken de bijkomende vergoeding.

Cumul: Geen cumul met bijzondere vergoeding wegens economisch ontslag cfr. pt. 10.5, tenzij indien > 5 jaar anciënniteit in de sector => wordt dan éénmalig toegekend.

Hoe bekomen? Via een aanvraagformulier te verkrijgen bij de vakbond, of via de website van het Sociaal Fonds : www.fsend-sfsoo.be

Bewijs geleverd door: attestering door de werkloosheidsdienst van de vakbond op het aanvraagformulier.

- De verwerking en betaling van de bijkomende vergoeding omwille van **tijdelijke werkloosheid** is sinds 2016 geautomatiseerd.
- De procedure zoals boven omschreven blijft van kracht in geval van **volledige werkloosheid*** door verlies van betrekking, na ontslag en in geval van **inkomstengarantie IGU**.

9.3 Bijkomende vergoeding voor arbeidsongeval

Hoeveel/hoelang? 1/9e van de brutovergoeding die door de verzekeraar wordt betaald

- gedurende maximum 180 dagen (6 maanden) per ongeval;
- gedurende maximum 365 dagen (12 maanden) per ongeval voor arbeidsongevallen die plaatsvonden voor 2017

Hoe bekomen? Via een aanvraagformulier te verkrijgen bij de vakbond, of via de website van het Sociaal Fonds : www.fsend-sfsoo.be

Bewijs geleverd door: Bij te leveren betalingsborderellen door de verzekeraar.

Ingeval van dodelijk arbeidsongeval vergoedt het Fonds de erfgenamen van de arbeider. De weduwe of gelijkgesteld, zal 5000 € ontvangen.

9.4 Bijkomende vergoeding voor langdurige ziekte

Hoeveel? 40% van de brutotussenkomst van de mutualiteit, vanaf de eerste dag van de 2^e maand ziekte

Hoelang? maximum 6 maanden (156 dagen) indien + 6 maand anciënniteit, maximum 12 maanden (288 dagen) indien + 12 maanden anciënniteit
Medische controles kunnen worden uitgevoerd indien de bestuursraad dit nuttig acht.

Hoe bekomen? Via een aanvraagformulier te verkrijgen bij de vakbond, of via de website van het Sociaal Fonds : www.fsend-sfsoo.be

Bewijs geleverd door: attestering door de mutualiteit op het aanvraagformulier of afzonderlijk bij te voegen.

9.5 Verzekering voor ambulante zorgen

Werknemers met minstens 3 maanden anciënniteit zijn, zonder medische formaliteiten, aangesloten bij een sectorale ambulante verzekering die tussenkomt in kosten van gezondheidszorgen die niet aan hospitalisatie gekoppeld zijn.

‘Kosten van gezondheidszorgen’ kunnen zijn:

- medische en paramedische erelonen
- medische analyses en medische beeldvorming
- orthopedische toestellen en medische prothesen
- geneesmiddelen
- parafarmaceutische producten

- behandelingen in het kader van orthodontie (enkel de behandeling, niet de prothesen).

Op voorwaarde dat de kosten zijn voorgeschreven door een arts in het kader van de curatieve behandeling van een gezondheidsprobleem.

De tussenkomst bedraagt 50% van de kosten van ambulante verzorging, met een globaal plafond gelijk aan € 185 per jaar en per verzekerde (geldig van 1/07 tot 30/06 van elk jaar). Voor orthodontiebehandelingen is de tussenkomst voorzien gedurende maximaal 5 jaar per verzekerde. De verzekerde neemt een eigen risico ten laste dat forfaitair is vastgesteld op € 25. (per verzekerde en per verzekeringsjaar)

9.6 Bijkomende vergoeding in geval van preventieve verwijdering van de werf van zwangere vrouwen

Hoeveel?

- de mutualiteit komt tussen voor 78,237% van het verloren loon
- Het fonds komt tussen voor 27,816% van de brutovergoeding betaald door de mutualiteit. (6d-stelsel)

Hoelang? maximum 6 maanden (156 dagen) per verwijdering;

Hoe bekomen? Via een aanvraagformulier te verkrijgen bij de vakbond, of via de website van het Sociaal Fonds : www.fsend-sfsoo.be

Bewijs geleverd door: betalingsborderellen van het FBZ (Fonds voor Beroepsziekten) bij te voegen.

9.7 Bijzondere vergoeding voor arbeiders bij ontslag om economische redenen *

Voor wie/ wanneer?

- a) Bij verlies van werk;
- b) een verminderd uurrooster omwille van economische redenen;
- c) of verlaging van het basisloon.

Hoeveel?

a) dagvergoeding gelijk aan het verschil tussen het netto referentieloon voor het ontslag en elk ander netto inkomen na het ontslag, beperkt tot € **17,16** per dag of € **446,16** per maand;

! bij >5 jaar anciënniteit in de sector (zonder onderbreking) heeft de werknemer recht op een tussenkomst in geval van werkloosheid van max. 120 dagen/jaar

b en c) : dagvergoeding gelijk aan het verschil tussen het netto referentieloon voor het ontslag en het nettoloon na het ontslag, beperkt tot € **17,16** per dag of € **446,16** per maand.

! tegelijk kan de werknemer een tussenkomst tijdelijke werkloosheid ontvangen.

-> De hogervermelde bedragen zijn die van 01/2020

Hoelang? In geval van b) en c): 12 opeenvolgende maanden;
In geval van a): afhankelijk van de anciënniteit in de sector:

Anciënniteit	Periode van tussenkomst
Van 3 tot 6 maanden	3 maanden
Van 6 tot 9 maanden	6 maanden
Van 9 tot 12 maanden	9 maanden
Vanaf 12 maanden	12 maanden

In geval van sluiting van de onderneming door stopzetting van de activiteit van de klant en indien een sociaal plan werd ondertekend en ingeval van collectief ontslag waarvoor de resp. vergoeding werd uitbetaald: voor de gevallen a) en b): 18 maanden

Voorwaarden: in december van het voorafgaande jaar recht gehad hebben op betaling van de eindejaarspremie en een anciënniteit van >13 opeenvolgende weken in de periode van 20 weken voorafgaand aan het ontslag

Verder bestaan er nog uitvoeringsmodaliteiten bv. in geval van cumul/verrekening van de verschillende bijzondere vergoedingen en uitbetalingsvoorwaarden die worden bepaald door de raad van beheer van het fonds.

Hoe bekomen? Via een aanvraagformulier te verkrijgen bij de vakbond, of via de website van het Sociaal Fonds : www.fsend-sfsoo.be

9.8 Speciale toeslag op werkloosheidsuitkeringen voor oudere werklozen - (geldig tot 31/12/2022)

Voor wie?

Werknemers + 60 jaar op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Hoeveel? Een maandelijkse toeslag van 200 € bruto*. (pro rata voor deeltijdse werknemers)

* gekoppeld aan de evolutie van de gezondheidsindex cfr. de modaliteiten van toepassing inzake werkloosheidsvergoedingen

Hoe lang? Tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Voorwaarden:

Een beroepsloopbaan als werknemer van meer dan 20 jaar;

Genieten van de werkloosheidsuitkering, bewijs hiervan dient 3 maanden te worden geleverd;

In de laatste 10 jaar minstens 5 eindejaarspremies hebben ontvangen waaronder minstens 1 in de laatste 2 jaar

Cumul? Geen cumul met de bijzondere vergoeding voor economisch ontslag of de bijkomende werkloosheidsvergoeding

De werkloze die recht heeft op SWT maar hierop geen aanspraak wenst te maken, kan niet genieten van deze vergoeding.

Hoe bekomen? Via uw ACLVB-secretariaat of uw ACLVB-afgevaardigde na te vragen.

9.9 Syndicale premie

Voor wie? Alle werknemers tewerkgesteld onder PC 121 die aangesloten waren voor het volledig refertedienstjaar.(van 1 juli tot 30/6)

Bruggepensioneerden en oudere werklozen hebben eveneens recht op de syndicale premie.

Hoeveel? €145 of, indien minder dan 180 dagen gewerkt : 1/12 van het totaal jaarbedrag voor iedere maand of gedeelte van de maand waarin de werknemer werkzaam was in de sector; (per 15 dagen tewerkstelling)

Gepensioneerde werknemers ontvangen nog éénmaal de volledige premie onder dezelfde toekenningsmodaliteiten als de andere werknemers uit de sector.

Gelijkstellingen: ziekte ten belope van max. 300 dagen.

Hoe verkrijgen: in december stuurt het fonds aan elke werknemer die verbonden was met een arbeidsovereenkomst ressorterend onder PC 121 een attest welke via de vakbond wordt betaald. (samen met de betaling van de eindejaarspremie)

In geval van twijfel/betwisting omtrent betaling van de premie en van de bepaling van de hoedanigheid van de rechthebbende kan de raad van beheer een onderzoek instellen.

Gemeenschappelijke bepaling:

De werknemer kan slechts aanspraak maken op deze vergoeding als hij/zij is aangesloten bij een van de representatieve werknemersorganisaties op nationaal vlak (ACLVB, ACV, ABVV)

9.10 Aanvullend pensioenplan

Het aanvullend pensioenplan stelt de arbeiders van de schoonmaak in staat een aanvullend pensioen te ontvangen bovenop het wettelijk pensioen. Het is een vereiste om in een periode van 10 jaar minstens gedurende 156 dagen contractueel tewerkgesteld te zijn bij een werkgever in de schoonmaak om recht te hebben op het aanvullend pensioen.

De werknemer staat niet in voor de financiering van het aanvullend pensioen. Het is de werkgever die een bijdrage van 1,72% op 108% van de lonen betaalt aan de RSZ. Een deel hiervan gaat naar het "solidariteitsluik", beheerd door het sociaal fonds. Het solidariteitsluik bestaat er o.m. in dat bij overlijden voor de leeftijd van pensioen/brugpensioen men als nabestaande een bedrag van €1250 zal ontvangen, alsook de voortzetting van werkgeversbijdragen bij bepaalde schorsingen van de arbeidsovereenkomst.

Het aanvullend pensioen dat u zal ontvangen is afhankelijk van uw loon en het aantal jaren dat u in de sector gewerkt zal hebben. Periodes waarin u geen loon ontvangt (ziekte, werkloosheid,...) tellen niet mee bij het opbouwen van uw aanvullend pensioen. Hierop wordt een uitzondering gemaakt voor bevallings- en zwangerschapsrust en mits aanvraag bij het sociaal fonds ook ouderschaps- en vaderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorg of zorgverlof. Het aanvullend pensioen wordt ten vroegste uitbetaald op het moment dat men op (vervroegd-) pensioen gaat. Bij overlijden voor pensioen wordt het aanvullend pensioen uitbetaald aan de nabestaanden.

10. Systeem van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) (voordien brugpensioen)

Arbeiders die worden ontslagen kunnen, op voorwaarde dat zij een zekere leeftijd en een zekere anciënniteit bezitten, tot aan de pensioenleeftijd, genieten van een aanvullende vergoeding bovenop hun werkloosheidsuitkering.

De opsomming die volgt is een weergave van de reglementering en wetgeving die bekend was op het moment dat deze brochure werd samengesteld. De basis hiervoor is het Interprofessioneel akkoord, regeringsbeslissingen in het kader van einde loopbaan en de sectorale cao's afgesloten in het PC 121. De opgesomde bedragen zijn onderhevig aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de modaliteiten van toepassing inzake werkloosheidsvergoedingen.

Onderstaande regelingen blijven van kracht tot aan het einde van hun duurtijd. De toegangsvoorwaarden voor SWT werden de afgelopen jaren strenger gemaakt, o.a. mbt. de ingangleeftijd, anciënniteit.

! Met het sectorakkoord 20212022 hebben de sociale partners zich ertoe verbonden de cao's mbt. SWT te verlengen, waar mogelijk.

Meer actuele informatie omtrent de toegangsvoorwaarden en modaliteiten van het stelsel "brugpensioen / werkloosheidsstelsel met bedrijfstoeslag" kan u bekomen via uw afgevaardigde, bestendig secretaris of op het ACLVB-secretariaat.

10.1 SWT vanaf 60 jaar met een beroepsverleden van + 40 jaar (CAO 01/07/2021 → 30/06/2023)

Voor wie/voorwaarden?

- werknemers die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn die:
- kunnen genieten van werkloosheidsuitkeringen;
- een beroepsverleden van 40 jaar als loontrekkende kunnen aantonen
- 5 eindejaarspremies hebben verkregen in de loop van de laatste 10 jaar waarvan één tijdens de laatste 2 jaar.

Wat/hoeveel?

Een aanvullende vergoeding met compenserende aanwerving ten laste van de werkgever. De bijkomende vergoeding komt overeen met de helft van het verschil tussen het

netto referteloan en de werkloosheidsuitkering met als minimum een forfaitaire maandelijkse geïndexeerde vergoeding van €243,39. (juni 2017).

Het **netto referteloan** = maandelijks brutoloon berekend op basis van 12 maanden voorafgaand, inclusief eindejaarspremie, met een maximum van 3.780,69 € (1/1/2013), verminderd met de RSZ en BVH.

De werkgevers verbinden zich ertoe het “*brugpensioen*” toe te kennen aan de werknemers die hiervoor de toestemming hebben gekregen van de Raad van Beheer van het fonds.

10.2 SWT vanaf 60 jaar met een beroepsverleden van + 35 jaar, voor werknemers die gewerkt hebben in een zwaar beroep (CAO 01/07/2021 → 30/06/2023)

Voor wie/voorwaarden?

-
- werknemers die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn die:
- kunnen genieten van werkloosheidsuitkeringen;
- een beroepsverleden van 35 jaar als loontrekkende kunnen aantonen, waarvan :
 - gewerkt hebben in een **zwaar beroep*** zoals bedoeld in artikel 2 &2 van de CAO nr. 111 NAR : minstens 5 of 7 jaar in de laatste 10 of resp. 15 jaar;
 - ofwel 20 jaar nachtarbeid
- 5 eindejaarspremies hebben verkregen in de loop van de laatste 10 jaar waarvan één tijdens de laatste 2 jaar.

*Onder zwaar beroep wordt verstaan :

- werk in wisselende ploegen / ploegenarbeid
- werk in onderbroken diensten
- nachtarbeid

Hoeveel? 243,39 € (juni 2017).

Het **netto referteloan** = maandelijks brutoloon berekend op basis van 12 maanden voorafgaand, inclusief eindejaarspremie, met een maximum van 3.780,69 € (1/1/2013), verminderd met de RSZ en BVH.

De werkgever verbindt er zich toe via de “C4 brugpensioen” tot vervanging over te gaan voor de periode van brugpensioen van de werknemer.

10.3 SWT vanaf 60 jaar met een beroepsverleden van + 33 jaar en die gewerkt hebben in een zwaar beroep of die 20 jaar nachtarbeid hebben uitgevoerd (CAO 01/07/2021 → 30/06/2023)

Voor wie/voorwaarden?

-
- werknemers die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn die:
- kunnen genieten van werkloosheidsuitkeringen;
- een beroepsverleden van 33 jaar als loontrekkende kunnen aantonen, waarvan :
 - gewerkt hebben in een **zwaar beroep*** zoals bedoeld in artikel 2 &2 van de CAO nr. 111 NAR : minstens 5 of 7 jaar in de laatste 10 of resp. 15 jaar;
 - ofwel 20 jaar nachtarbeid
-
- 5 eindejaarspremies hebben verkregen in de loop van de laatste 10 jaar waarvan één tijdens de laatste 2 jaar.

Wat/hoeveel?

Een aanvullende vergoeding met compenserende aanwerving ten laste van de werkgever. De bijkomende vergoeding komt overeen met de helft van het verschil tussen het nettoreferteloan en de werkloosheidsuitkering

Het **netto referteloan** = maandelijks brutoloon berekend op basis van 12 maanden voorafgaand, inclusief eindejaarspremie, met een maximum van 4626,58 € (1/8/2022), verminderd met de RSZ en BVH.

*Zwaar beroep : zie de definitie onder punt 10.2

10.4 SWT vanaf 58 jaar voor werknemers met een beroepsverleden van + 35 jaar en om medische reden ongeschikt (CAO 01/01/2021 → 30/06/2023)

Voor wie/voorwaarden?

- werknemers die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn die:
- kunnen genieten van werkloosheidsuitkeringen;
- een beroepsverleden van 35 jaar als loontrekkende kunnen aantonen
- 5 eindejaarspremies hebben verkregen in de loop van de laatste 10 jaar waarvan één tijdens de laatste 2 jaar;
- het statuut hebben van mindervalide werknemer of ernstige lichamelijke problemen hebben door hun beroepsactiviteit (**basis = cao 133 - NAR**)

Wat/hoeveel?

Een aanvullende vergoeding met compenserende aanwerving ten laste van de werkgever. De bijkomende vergoeding komt overeen met de helft van het verschil tussen het nettoreferteloan en de werkloosheidsuitkering.

<https://cnt-nar.be/nl/documents/cao-bedragen>

Het **netto referteloan** = maandelijks brutoloon berekend op basis van 12 maanden voorafgaand, inclusief eindejaarspremie, met een maximum van 4626,58 € (1/8/2022) verminderd met de RSZ en BVH.

De werkgever verbindt er zich toe via de "C4 brugpensioen" tot vervanging over te gaan voor de periode van brugpensioen van de werknemer.

10.5 SWT vanaf 62 jaar (CAO 01/01/22 → 31/12/24)

Voor wie/voorwaarden?

- werknemers die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 62 jaar of ouder zijn die:
- kunnen genieten van werkloosheidsuitkeringen;
- 5 eindejaarspremies hebben verkregen in de loop van de laatste 10 jaar waarvan één tijdens de laatste 2 jaar;
- die een beroepsloopbaan kunnen bewijzen van **40 jaar** voor de **mannen**, en voor de **vrouwen** :
- 38 jaar in 2022 en 39 jaar in 2023

Wat/hoeveel?

Een aanvullende vergoeding met compenserende aanwerving ten laste van de werkgever. De bijkomende vergoeding komt overeen met de helft van het verschil tussen het nettoreferteloan en de werkloosheidsvergoeding.

Het **netto referteloan** = maandelijks brutoloon berekend op basis van 12 maanden voorafgaand, inclusief eindejaarspremie, met een maximum van 4626,58 € (1/8/2022) verminderd met de RSZ en BVH.

De werkgever verbindt er zich toe via de "C4 brugpensioen" tot vervanging over te gaan voor de periode van brugpensioen van de werknemer.

11. Onthaal en aanpassing van de werknemers

Het onthaal komt tot stand via zes verplichte etappes:

- De miniopleiding is een technische opleiding van het Opleidingscentrum dat daarvoor een brochure zal creëren met een minimumopleiding als inhoud die in de bedrijven zal gebruikt worden.
- Het wettelijk onthaal geeft de werknemer de mogelijkheid de door de wet voorziene inlichtingen te ontvangen.
- Het syndicaal onthaal informeert de werknemer over de manier waarop de collectieve verhoudingen worden georganiseerd. Het wordt verzorgd door de syndicale delegatie. Anderzijds zal de werkgever de lijst van de nieuw aangeworven kandidaten aan de syndicale delegatie overhandigen. Omgekeerd krijgen de nieuw aangeworvenen de coördinaten van de leden van de syndicale delegatie.
- Het onthaal in de functie op de werf biedt de mogelijkheid de werf te identificeren, de klant voor te stellen, de speciale veiligheidsmaatregelen en concrete procedures af te spreken,...
- De medische opvolging gebeurt onder de verantwoordelijkheid van het ondernemingshoofd en van de veiligheidschef.
- De opvolging loopbaan/vorming vindt na 6 maanden dienst plaats. Het bestaat uit een gesprek met de werknemer over zijn werkwijze, carrière en opleiding,....

11.1 Opleidingscentrum van de schoonmaak

Het Opleidingscentrum neemt alle beroepsopleidingen voor zijn rekening in het kader van de schoonmaak van gebouwen en van alle andere activiteiten die onder de bevoegdheid van het paritair comité nr. 121 vallen (schoonmaak en ontsmetting) zowel voor de jongeren als voor de volwassenen.

Website : www.ocs-cfn.be

11.2 Syndicale vorming

De ACLVB organiseert jaarlijks syndicale vormingscursussen die de economische en sociale problemen beogen. De vormingen hebben tot doel de arbeidersvertegenwoordigers de mogelijkheid te geven om in het belang van alle partijen hun taak te vervullen in de schoot van de onderneming en om de dialoog tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers op het vlak van de onderneming te stimuleren.

De effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden in de ondernemingsraad, in het comité voor preventie en bescherming op het werk en in de syndicale afvaardiging, alsook de militanten (=niet verkozen kandidaten bij de sociale verkiezingen) mogen maximum **12**

(sectorakkoord 2016) dagen per kalenderjaar (per effectief mandaat) van het werk afwezig zijn om syndicale vorming te volgen. Het totaal aantal dagen is te verdelen tussen de rechthebbenden, zonder individuele limiet. De vakbonden vragen hiervoor, via hiervoor beschikbare documenten, aan de werkgevers vrijstelling minstens 2 weken voorafgaand. Als de werkgever oordeelt dat deelname aan de vorming onmogelijk is om arbeidsorganisatorische redenen, dient hij hiervan de betrokken vakbond te verwittigen. In de ondernemingen waar voormelde organen niet bestaan kunnen de arbeiders die door de vakbonden als 'afgevaardigde' worden beschouwd, deelnemen aan de syndicale vorming.

12. Allerlei

12.1 Gezondheidsonderzoek

Wanneer de arbeidsgeneesheer een vaccinatie nodig acht dan zal deze door de werkgever georganiseerd worden. Hij zal ook het verschil tussen de terugbetaling door het RIZIV en de werkelijke kost voor zijn rekening nemen.

De jaarlijkse medische onderzoeken zijn verplicht voor de werknemers uit de categorie 1.B. Anderzijds, wanneer het personeel van de klant regelmatig wordt onderworpen aan medische onderzoeken zal de werknemer zich aan dezelfde bepalingen moeten onderwerpen.

De toepassingen van deze bepalingen worden gecontroleerd door het Comité voor de preventie en de bescherming op het werk. Bij ontstentenis, wordt de taak door de syndicale delegatie overgenomen en, zo deze laatste niet aanwezig is in de onderneming door de bevoegde regionale vakbondssecretarissen.

Wanneer de geneeskundige schifting van bestuurders van motorvoertuigen noodzakelijk is, vallen de kosten en de uren die nodig zijn om deze schifting te passeren, ten laste van de werkgever.

12.2 Niet-discriminatie

Alle vormen van discriminatie zijn verboden. Elkeen zal een inspanning leveren om discriminerende houdingen ten opzichte van de klanten en de werknemers te vermijden.

12.3 Welzijn

De collectieve arbeidsoverkomst nr. 72 van de NAR erkent stress als belangrijke factor met betrekking tot het teweegbrengen van ziektes en arbeidsongevallen. Krachtens het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het welzijnsbeleid van de werknemers tijdens de uitoefening van hun werkzaamheden, zal de werkgever erop toezien om op een collectieve manier de door het werk veroorzaakte stress te voorkomen en te verhelpen. Teneinde aan deze bepalingen te beantwoorden, zal het Comité voor de preventie en de bescherming op het werk advies uitbrengen na analyse van de risico's. Bedoeling is het werk aan te passen aan de persoon. Op basis van dit advies, zal er een plan uitgewerkt worden, samen met de preventieadviseur, of zelfs met de steun van externe deskundigen teneinde de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en de gebruikte instrumenten te optimaliseren.

Anderzijds, dienen de bedrijven de nodige maatregelen te treffen met het oog op het voorkomen en oplossen van problemen die kunnen ontstaan door pesterijen. Elkeen zal erop toezien dat slachtoffers van dergelijke pesterijen zonder verwijl aangepaste psychologische steun ontvangen en dat de situatie wordt opgelost. Hier ook is het de taak

van het Comité voor de preventie en de bescherming op het werk om na te gaan of de invoering van de preventiemaatregelen wel degelijk is gebeurd.

12.4 Onderaanneming

Ingevolge akkoord verbinden werkgevers zich ertoe **te vermijden** dat men beroep moet doen op onderaanneming. Er dient prioriteit gegeven te worden aan interne aanwervingen en aan uitbreiding van uurroosters van deeltijdse werknemers.

De werkgever moet maandelijks een rapport uitbrengen inzake het inroepen van onderaanneming en economische werkloosheid. Dit rapport wordt aan de ondernemingsraad overhandigd of, zo deze niet bestaat in de onderneming, aan de syndicale delegatie of bij ontstentenis, aan de regionale vakbondssecretarissen.

In geen geval mogen in (tijdelijke-) werkloosheid geplaatste arbeiders in dezelfde functie en in dezelfde zone, vervangen worden,

- door onderaannemers
- door uitzendkrachten
- door studenten.
-

13. Wilt u zich inzetten voor uw collega-werknemers, onder de vlag van ACLVB ?

Buiten de mogelijkheid om u verkiesbaar te stellen tijdens de sociale verkiezingen (per 4 jaar), voor de vertegenwoordiging in de OR of CPBW, heeft u nog de mogelijkheid om u kandidaat te stellen voor **syndicaal afgevaardigde**, van zodra in het bedrijf waar u tewerkgesteld bent minstens 20 werknemers tewerkgesteld zijn.

De modaliteiten en voorwaarden hierover zijn vastgesteld in een sectorale cao. (zie Hoofdstuk 8 van deze brochure)

In bedrijven waar geen syndicale afvaardiging mogelijk is, of tot aan de volgende verkiezingen, kan u zich steeds opgeven als **militant of coördinator**.

Aarzel niet om ons hierover te contacteren !

Lid worden?

Surf naar <http://www.aclvb.be/lid-worden/>

of bezorg het aansluitingsformulier hierna aan één van onze ACLVB-secretariaten.

14. Nuttige links

- www.aclvb.be
- Sectoren -> Diensten aan ondernemingen
- Sectorale brochure
- Infoflash
- Sectorale onthaalfiche

- Website van het sociaal fonds schoonmaak:
www.fsend-sfsoo.be
- Aanvullende voordelen en aanvraagformulieren
- Pensioenstelsel, pensioenreglement

- Website van het opleidingscentrum schoonmaak:
www.ocs-cfn.be
- Opleidingen voor werkzoekenden
- Opleidingen voor werknemers
- Syndicale vormingen
- Outplacement

Op verzoek kunnen opleidingen georganiseerd worden door medewerkers van het OCS, Fonds of ABSU, bij de vakbond of in de bedrijven.

- www.werk.belgie.be
- Sociaal overleg → CAO's → CAO zoeken → PC 121

- www.absugbn.be : Algemene Belgische SchoonmaakUnie
- Externe structuur: voorstelling PC, Sociaal Fonds, Opleidingscentrum en Pensioenfonds + formulieren

- GIDS met de compilatie van de cao's in PC 121, voor afgevaardigden en militanten:
- Deze wordt 2 jaarlijks, na de onderhandelingen geactualiseerd door ABSU en wordt via de vakbonden verdeeld aan haar afgevaardigden en militanten.

15. Trefwoordenlijst

Inhoudstabel	Bladzijde
Anciënniteitverlof	18
ARAB-vergoeding	5
Arbeidsduur	13
Arbeidsongeval (bijkomende vergoeding)	44
Bijkomend verlof (conventioneel)	18
Brugpensioen (SWT)	48
Carendag	23
Crisismaatregelen	43
Dagvergoeding voor dienststopdrachten	11
Dwingende redenen (verlof om -)	23
Economische reden – ontslag (bijkomende vergoeding)	45
Eindejaarspremie	42
Feestdagen	19
Flexibele uurroosters	16
Fonds voor Bestaanszekerheid	36
Gezondheidsonderzoek	54
Indexering lonen en premies	7
Interim	12
Klein verlet	19
Landingsbanen	24
Langdurige ziekte (bijkomende vergoeding)	44
Loon en toeslagen	7
Loopbaanonderbreking	21
Minimum arbeidsduur	13
Mobiliteitsvergoeding	9
Nachtarbeid	24
Onderaanneming	55
Onthaal van werknemers	52
Opeenvolgende werven	15
Opleiding	52
Opzegtermijnen	26
Oudere werklozen (bijkomende vergoeding)	46
Ouderschapsverlof	21
Overbruggingsuren	14
Parkingkosten	11
Pensioenplan (aanvullend -)	47
Ploegenarbeid	8
Premies en tussenkomsten	8
Rusttijd (verplichte-)	14
Schorsing van de arbeidsovereenkomst	16

Stress	54
Syndicale premie	46
Syndicale vertegenwoordiging	46
Thematisch verlof	21
Tijdelijke werkloosheid	16
Tijdskrediet	23
Vakantie	18
Variabel uurrooster	16
Vervoerskosten	30
Werkkledij	10
Werven (verplaatsing tussen verschillende-)	15
Zaterdag (toeslag voor werken op-)	8
Zondagarbeid (toeslag)	8
Zondagrust (inhaalrust)	15