

## 201000 Zelfstandige kleinhandel 2017 - 2018

### VOORAF

Op 3 juli 2017 sloot het PC 201 een sectorakkoord af voor de periode 1/7/17 – 30/6/19. Hieronder vindt u een geactualiseerd overzicht van de loon- en arbeidsvoorwaarden van deze sector. De nieuwe afspraken worden gearceerd weergegeven. Bedragen en premies, hierin opgenomen, zijn basisbedragen, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met eventuele indexaties.

### DEEL I - LOONVOORWAARDEN

#### I.1 Barema's

##### Loonsverhoging

(CAO 4/9/17, reg.nr. 142093, geldig van 1/8/17 voor onbepaalde duur)

Vanaf 1 augustus 2017 worden het gemiddeld minimum maandinkomen, de barema's en de werkelijk betaalde maandlonen verhoogd met 20 euro bruto per maand.

Aan de deeltijdse werknemers zullen deze voordelen naar verhouding tot hun prestaties toegekend worden.

##### Indexatie

(CAO 4/7/02, KB 1/10/03, BS 8/12/03, geldig vanaf 1/10/01 voor onbepaalde duur, gewijzigd door cao 22/4/08, geldig vanaf 10/3/08 voor onbepaalde duur en CAO 14/12/12, geldig vanaf 1/1/12 voor onbepaalde duur, vervangen door CAO 4/9/17, reg.nr. 142095, geldig van 1/8/17 voor onbepaalde duur)

Aanpassing van de minimumlonen en de werkelijk betaalde lonen aan de 4-maandelijks gemiddelde gezondheidsindex. Wanneer de grens van een door de sector vastgelegde stabilisatieschijf bereikt of overschreden wordt, worden de lonen met 2% aangepast op de eerste dag van de volgende maand.

##### Gemiddeld minimum maandinkomen

(CAO 7/2/12, geldig van 1/1/12 voor onbepaalde duur en CAO 14/12/12, geldig vanaf 1/1/12 voor onbepaalde duur, opgezegd door CAO 4/9/17, reg.nr. 142103, geldig vanaf 1/1/18 voor onbepaalde duur, en CAO 18/12/14 geldig vanaf 1/1/15 voor onbepaalde duur, gewijzigd door CAO 11/2/15, geldig vanaf 1/1/15 voor onbepaalde duur, vervangen door CAO 4/9/17, reg.nr. 142102, geldig vanaf 1/8/17 voor onbepaalde duur)

De werkgevers, die het gemiddeld maandinkomen voor de bedienden met fulltime betrekking niet toegepast hebben, moeten het verschil tussen het gemiddeld maandinkomen, over 12 maanden en het werkelijk uitbetaalde brutoloon, met inbegrip van de eindejaarspremie en andere premies over dezelfde periode, bijpassen om te voldoen aan de bepalingen betreffende het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen.

Bovenvermelde bepalingen gelden niet voor bedienden die gewoonlijk minder dan één maand tewerkgesteld worden of in een familieonderneming werken.

Vanaf 1/1/15 gelden nieuwe bedragen, waarbij een onderscheid gemaakt wordt tussen vaste overeenkomsten en studentenovereenkomsten.

## **Ervaring/anciënniteit**

→ [Ervaringsbarema's](#)

→ [Verklaring op eer ervaringsbarema's](#)

## **Jongerenbarema's**

(CAO 15/6/10, geldig vanaf 1/7/10 voor onbepaalde duur, CAO 14/12/12, geldig vanaf 1/1/12 voor onbepaalde duur, vervangen door CAO 4/9/17, reg.nr. 142093, geldig vanaf 1/8/17 voor onbepaalde duur)

De minimummaandlonen voor de bedienden van 16 tot 20 jaar worden vastgesteld op basis van de volgende degressiviteitsschaal, gebaseerd op het barema-ervaringsjaar 0 van de betrokken categorie:

- 21 jaar -> 100%
- 20 jaar -> 96%
- 19 jaar -> 92%
- 18 jaar -> 88%
- 17 jaar -> 84%
- 16 jaar -> 80%

Vanaf 1 januari 2018 worden de sectorale jongerenbarema's van 16 tot en met 20 jaar afgeschaft.

De afschaffing slaat enkel op de sectorale jongerenbarema's. Bedrijfsbarema's voor -21-jarigen blijven behouden op voorwaarde dat zij minstens even hoog zijn als de nieuwe sectorale barema's.

De afschaffing van de sectorale jongerenbarema's geldt niet voor werknemers onder studentenstatuut (de werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten) of leercontract.

## **Leerlingen**

### **Leerlingen**

(sectorakkoord 3/7/17, geldig van 1/7/17 t.e.m. 30/6/19)

De afschaffing van de sectorale jongerenbarema's geldt niet voor werknemers onder studentenstatuut (de werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten) of leerlingen. Voor deze werknemers blijft het apart barema behouden op basis van de volgende degressiviteit:

- 21 jaar en ouder: 100 %
- 20 jaar: 96 %
- 19 jaar: 92 %
- 18 jaar: 88 %
- 17 jaar: 84 %
- 16 jaar: 80 %

## Studenten

(cao 4/9/17, reg.nr. 142093, geldig van 1/8/17 voor onbepaalde duur)

De afschaffing van de sectorale jongerenbarema's geldt niet voor werknemers onder studentenstatuut (de werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten). Voor deze werknemers blijft het apart barema behouden op basis van de volgende degressiviteit:

- 21 jaar en ouder: 100 %
- 20 jaar: 96 %
- 19 jaar: 92 %
- 18 jaar: 88 %
- 17 jaar: 84 %
- 16 jaar: 80 %

Deze percentages moeten worden toegepast op het aanvangsloon (0 jaar anciënniteit) van de desbetreffende functiecategorie.

## Bijzondere overeenkomsten

**!! NIEUW VANAF 2018 !!**

### Flexijob

(Wet 16/11/15 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, BS 26/11/15, geldig vanaf 1/12/15, Programmawet 25/12/17, BS 29/12/17, geldig vanaf 1/1/18)

#### 1. Wie kan een flexijob uitoefenen?

Eenvoudig gesteld kunnen werknemers die al een hoofdjob hebben als flexijob-werknemer bijklussen.

Ook uitzendkrachten kunnen een flexijob uitoefenen.

Een aantal voorwaarden moeten vervuld worden: in kwartaal T (kwartaal van de flexijob) en in kwartaal T-3 (3 kwartalen voorafgaand aan het kwartaal waarin de flexijob uitgeoefend wordt).

Voorwaarden in kwartaal T-3:

- Minstens 4/5 van wat theoretisch mogelijk is in een voltijdse betrekking presteren bij één of meerdere andere werkgevers (de sector speelt geen rol).
  - De 4/5 tewerkstelling wordt beoordeeld over het **ganse kwartaal** : 2 maanden voltijds en 1 maand niet gewerkt < 4/5
  - Voor de beoordeling van de 4/5-tewerkstelling **tellen** de betaalde afwezigheden en sommige onbetaalde afwezigheden **mee**, alsook de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding.  
De volgende onbetaalde afwezigheden worden gelijkgesteld: arbeidsongeschiktheid, profylactisch verlof, volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming, moederschapsrust, vaderschapsverlof wegens de omzetting van moederschapsrust in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder en klassiek vaderschapsverlof gedurende 10 dagen, adoptieverlof, burgerplichten zonder behoud van loon, functie van rechter in sociale zaken, militieverplichtingen, openbaar mandaat, tijdelijke werkloosheid wegens (medische)

overmacht, technische stoornis, slecht weer, economische redenen voor arbeiders, staking of lock-out, sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie of inhaalrust, ontslag van beschermde werknemers (d.i. periode van schorsing arbeidsovereenkomst omwille van betwisting ontslag om dringende reden van (kandidaat) personeelsafgevaardigde in OR en CPBW).

De periode van uitgestelde bezoldiging in de zomermaanden voor de tijdelijke personeelsleden van het onderwijs wordt vanaf 2018 gelijkgesteld met gewerkte dagen. De werkloosheidsuitkeringen die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening betaalt aan de werknemers die de uitgestelde bezoldiging niet kunnen genieten en vrijgesteld zijn van het zoeken naar werk gedurende de zomervakantie vallen onder dezelfde gelijkstelling.

Tellen niet mee: flexijob, leerling, student solidariteitsbijdrage, jongeren tot 31/12 van het jaar waarin ze 18 jaar worden, gelegenhedswerknemers in land- en tuinbouw en horeca, vrijgestelde overuren, toegestane afwezigheid.

- **Gepensioneerden** (cf. artikel 68, §1, eerste lid, a) en b) van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, met uitzondering van de overgangsuitkering) moeten vanaf 2018 niet aan de voorwaarden van kwartaal T-3 voldoen als ze gepensioneerd zijn in het tweede kwartaal voorafgaand aan het kwartaal van de flexijob (kwartaal T-2).

- De controle van deze voorwaarde gebeurt op het ogenblik van dimona.

Voorwaarden in kwartaal T:

- Niet
  - bij dezelfde werkgever tewerkgesteld zijn met (een) andere arbeidsovereenkomst(en) waarvoor hij tijdens het kwartaal 4/5 of meer prestaties levert in vergelijking met wat theoretisch mogelijk is in een voltijdse betrekking;
  - in een periode zitten die gedekt is door een verbrekingsvergoeding of een ontslagcompensatievergoeding ten laste van de werkgever waar de flexijob uitgeoefend wordt;
  - een opzegtermijn presteren bij de werkgever waar de flexijob uitgeoefend wordt.
- De controle van deze voorwaarde gebeurt in de dmfa (na kwartaal T) of door de werkgever op het moment zelf.

## 2. Welk contract?

Voor een flexijob-werknemer moeten 2 overeenkomsten opgemaakt worden: een raamovereenkomst en een arbeidsovereenkomst:

- Raamovereenkomst: de raamovereenkomst wordt eenmalig opgemaakt, voorafgaand aan de aanvang van de eerste tewerkstelling. Via de raamovereenkomst wordt een kader geschept waarbinnen afgesproken wordt dat partijen in de toekomst samen zullen werken. De volgende verplichte vermeldingen moeten er in opgenomen zijn: identiteit partijen, wijze waarop en termijn waarbinnen contract afgesloten zal worden, functie, loon (enkel het basisloon moet vermeld worden in de raamovereenkomst en dus niet de flexivergoedingen) en voorwaarden flexijob.
- Arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of een bepaald werk: dit contract kan voltijds of deeltijds zijn en schriftelijk of mondeling (dagcontract).

### 3. Dimona en bijhouden prestaties

Voor een flexijob-werknemer moet een DIMONA FLX gebeuren. Er wordt een onderscheid gemaakt naargelang de arbeidsovereenkomst:

- Schriftelijke arbeidsovereenkomst: DIMONA FLX per periode (maximaal een kwartaal) én bijhouden begin- en einduur, hetzij via het geregistreerd kassasysteem, hetzij via een dagdimona (alternatief systeem van aanwezigheidsregistratie op de website van de sociale zekerheid). **Vanaf 2018 kan het begin- en einduur ook bijgehouden worden via een systeem van tijdsopvolging dat aan een aantal voorwaarden voldoet (cf. deeltijdse arbeid), zoals bijvoorbeeld een prikklok.**
- Mondelinge arbeidsovereenkomst: DIMONA FLX per dag mét aangifte begin- en einduur. Wanneer de flexijob-werknemer zijn prestaties vroeger beëindigt of langer werkt dan voorzien, moet het einduur in dimona aangepast worden, als volgt (Wet van 1/12/16 tot wijziging van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, BS 16/12/16, in werking op 16/12/16):
  - Werknemer stopt vroeger: uiterlijk vóór middernacht volgend op het voorziene einduur moet de werkgever het werkelijke einduur aangeven in dimona.
  - Prestatie duurt langer dan voorzien: de werkgever moet binnen een termijn van 8 uur volgend op het oorspronkelijke einduur het correcte einduur aangeven in dimona. Indien het oorspronkelijke einduur tussen 20 uur en 24 uur valt, heeft de werkgever tijd tot 8 uur van de volgende dag.

Een Dimona FLX kan ten vroegste 1 maand voorafgaand aan het kwartaal van de flexijob gedaan worden en moet uiterlijk bij de indiensttreding gedaan zijn.

Onmiddellijke controle in dimona o.b.v. voorwaarden in kwartaal T-3 en (laat)tijdigheid.

Sancties :

- Sociale bijdragen op flexiloon vermeerderd met 125% (ofwel flexiloon aan 225%) (Koninklijk Besluit van 13/12/16 tot uitvoering van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken voor wat de flexi-jobs betreft en tot aanpassing van enkele koninklijke besluiten met betrekking tot de verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, BS 10/1/17, geldig vanaf 1/12/15) indien statuut van flexijob niet aanvaard is in dimona én de werknemer toch als flexijob aangegeven wordt in dmfa. De RSZ zal als volgt regulariseren: flexiloon (zonder flexivakantiegeld) x 225% = basis om gewone RSZ-bijdragen op te berekenen.
- Vermoeden voltijds contract als gewone werknemer in kwartaal T + sanctie niveau 3 Sociaal Strafwetboek (strafrechtelijke geldboete tussen 600 en 6000 EUR OF administratieve geldboete tussen 300 en 3000 EUR) indien begin- en einduur niet correct bijgehouden worden.

### 4. Loon, RSZ en belastingen

Een flexijob-werknemer ontvangt een uurloon van minstens (overeen te komen in de raamovereenkomst) 10,08 EUR (bedrag geldig vanaf 1/9/18 - vorig bedrag 9,88 EUR), als volgt samengesteld:

- Flexiloon
  - Overeen te komen in raamovereenkomst (geen baremaloon)
  - Minstens 9,36 EUR/uur (geïndexeerd cf. consumptieprijzen) (bedrag geldig vanaf 1/9/18 - vorig bedrag 9,18 EUR)
- Flexivakantiegeld
  - 7,67% van het flexiloon
  - Minstens 0,72 EUR per uur (bedrag geldig vanaf 1/9/18 - vorig bedrag 0,70 EUR)

Dit basisuurlon wordt eventueel vermeerderd met de zogenaamde flexivergoedingen, dit zijn bijkomende vergoedingen verschuldigd door een cao, zoals de toeslagen.

Op deze flexivergoedingen is flexivakantiegeld verschuldigd gelijk aan 7,67% van de flexivergoedingen.

Het flexiloon, de flexivergoedingen en het flexivakantiegeld zijn vrijgesteld van sociale bijdragen in hoofde van de werknemer en van belastingen (ze worden vermeld op de berekeningsnota die gevoegd is bij het aanslagbiljet inzake personenbelasting van de werknemer). De werkgever betaalt een bijzondere werkgeversbijdrage van 25%. Het flexiloon, de flexivergoedingen, het flexivakantiegeld en de bijzondere werkgeversbijdrage zijn aftrekbare beroepskosten.

Indien een flexijob-werknemer aan de voorwaarden voldoet, heeft hij recht op de eindejaarspremie, de tussenkomst in het woonwerkverkeer,...

Een flexijob-werknemer bouwt sociale rechten op.

De prestaties in het kader van een flexijob openen het recht op vakantiedagen. Aangezien het vakantiegeld betaald wordt samen met het flexiloon, wil dit zeggen dat er op het moment dat de werknemer zo een vakantiedag opneemt, bij de werkgever bij wie hij de flexijob uitoefent of bij een andere werkgever, er geen loon en geen dubbel vakantiegeld meer moet worden uitbetaald. (cf. website RSZ)

## Funcieclassificatie

→ [Funcieclassificatie](#)

## I.2 Premies en vergoedingen

### Zon- en feestdagen

#### Toeslag zondagwerk

(CAO 13/11/07, geldig vanaf 1/10/07 voor onbepaalde duur en KB 3/12/87, BS 8/12/87, gewijzigd door KB 27/11/07, BS 11/12/07, in werking 21/12/07 en CAO 14/12/12, geldig vanaf 1/1/12 voor onbepaalde duur, vervangen door CAO 4/9/17, reg.nr. 142098, geldig vanaf 1/8/17 voor onbepaalde duur)

De werkgever kan gedurende 6 zondagen per jaar zijn personeel tewerkstellen. Deze zijn vrij door de werkgever te kiezen. Voor de eerste 3 zondagen worden geen specifieke loonvoorwaarden voorzien.

- Ondernemingen zonder syndicale afvaardiging

Voor de bijkomende 3 zondagen is een loontoeslag van 50% verschuldigd.

- Ondernemingen met syndicale afvaardiging of ondernemingsraad

Deze ondernemingen kunnen een ondernemings-CAO sluiten die de loon- en arbeidsvoorwaarden regelt voor deze extra zondagprestaties. Bij gebrek aan een dergelijke C.A.O., zullen de extra zondagprestaties recht geven op een loontoeslag van minstens 100%.

## Nachtvergoeding

(NAR-CAO nr. 49 van 21/5/91, KB 4/7/91, BS 28/8/91, geldig voor onbepaalde duur)

Algemene regel (voor zover nachtarbeid mogelijk is in deze sector):

Werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld worden in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 en 6 uur, hebben vanaf 1/6/17 recht op een premie van 1,16 EUR per uur (1,14 EUR van 1/6/16 tem 31/5/17). Voor werknemers van ten minste 50 jaar bedraagt de premie vanaf 1/6/17 1,41 EUR per uur (1,38 EUR van 1/6/16 tem 31/5/17).

De premie geldt echter niet voor werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur, noch voor werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

## Ploegenarbeid

Er zijn geen sectorale afwijkingen.

## Ecocheques

(CAO 4/2/14, geldig vanaf 4/2/14 voor onbepaalde duur, vervangen door CAO 4/9/17, reg.nr. 142097, geldig vanaf 1/8/17 voor onbepaalde duur)

Voor elke voltijdse werknemer met een volle referteperiode wordt sedert 1/4/2014 een jaarlijkse recurrente premie voorzien van 250 EUR (inclusief werkgeversbijdrage).

De werkgever heeft voor de invulling van deze premie keuze tussen:

- de uitbetaling van een brutopremie van 188 EUR (= 250 EUR - werkgeversbijdrage)
- de ecocheque ter waarde van 250 EUR

In ondernemingen met een syndicale vertegenwoordiging kan een ondernemingseigen regeling worden afgesproken.

De studenten tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van studentenarbeid vallen buiten deze regelingen.

Aan de deeltijdse werknemers zullen de premies worden betaald in verhouding met de effectieve prestaties.

De betaling van de premie vindt plaats in de loop van de maand april. De referteperiode loopt dan van april tot en met maart.

Aan de werknemers die niet gedurende de volledige referteperiode in dienst zijn, wordt het bedrag van de premie verminderd in verhouding tot de effectief gewerkte of daarmee volgens CAO 98 gelijkgestelde maanden.

Gelijkgestelde periodes:

- de schorsingsgevallen waarvoor loon betaald wordt;
- de wettelijke vakantiedagen;
- de dagen moederschapsverlof;
- de eerste maand arbeidsongeschiktheid.

## Bijzondere premies, vergoedingen en toeslagen

## Toeslag avondwerk

(CAO 6/7/99, KB 26/2/02, BS 23/4/02, geldig vanaf 1/1/99 voor onbepaalde duur en CAO 14/12/12, geldig vanaf 1/1/12 voor onbepaalde duur, vervangen door CAO 4/9/17, reg.nr. 142099, geldig van 1/8/17 voor onbepaalde duur)

Voor arbeid na 19 u in ondernemingen met meer dan 30 werknemers moet een toeslag van 25% betaald worden. Voor het berekenen van het aantal werknemers in dienst, worden deeltijds tewerkgestelden als een hele of halve eenheid gerekend naargelang de arbeidsduur méér of minder dan de helft van een voltijdse bedraagt.

## I.3 Vervoerstussenkomst

### Woon-werkverkeer

#### 1. Referentie

(NAR-CAO nr. 19octies, geldig vanaf 1/2/09 voor onbepaalde duur)

CAO 29/6/16, reg.nr. 134361/CO/201, geldig vanaf 1/1/16 voor onbepaalde duur, NAR-CAO nr. 19ter, laatst gewijzigd door CAO nr. 19octies, geldig vanaf 1/2/09 voor onbepaalde duur en CAO 4/9/17, reg.nr. 142092, geldig van 1/8/17 voor onbepaalde duur

#### 2. Toepassingsgebied

De verplichte tussenkomst in de verplaatsingen van de werknemers geldt voor alle werknemers ongeacht de hoogte van het loon.

Dezelfde tussenkomst geldt als de woonplaats van de werknemer zich in een andere EU-lidstaat bevindt.

#### 3. Verplaatsing met het openbaar vervoer - trein

Algemene regel.

Tussenkomst volgens de tabel van de werkgeversbijdrage in de prijs van de treinkaart NMBS (= tabel, initieel opgevat als gemiddeld 75% van de kostprijs van de treinkaart). De tabel geeft de kilometerafstand de afstand enkel aan, terwijl de met die afstand corresponderende vergoeding op de reis heen en terug slaat.

#### 4. Verplaatsing met ander openbaar vervoer dan het treinverkeer

Verplichte tussenkomst voor verplaatsingen vanaf 2 km, berekend vanaf de vertrekhalte

##### Afstanden vanaf 2 km tot 5 km :

De tussenkomst van de werkgever wordt als volgt berekend :

- wanneer de prijs van het vervoer in verhouding tot de afstand staat, is de bijdrage van de werkgever gelijk aan de tussenkomst volgens de werkgeversbijdrage in de prijs van de treinkaart voor een overeenstemmende afstand (= tabel, initieel opgevat als gemiddeld 75% van de kostprijs), zonder evenwel 60% van de werkelijke vervoerprijs te overschrijden;
- wanneer de prijs een eenheidsprijs is, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgever forfaitair vastgesteld en bedraagt zij 71,8% van de effectief door de werknemer betaalde prijs, zonder evenwel het bedrag van de tussenkomst volgens werkgeversbijdrage voor de treinkaart voor een afstand van 7 km (vanaf 1/8/17: 11 km) te overschrijden (cf.



tabel, initieel opgevat als gemiddeld 60% van de kostprijs).

#### Afstanden vanaf 5 km :

De tussenkomst van de werkgever wordt als volgt berekend :

- wanneer de prijs van het vervoer in verhouding tot de afstand staat, is de bijdrage van de werkgever gelijk aan de tussenkomst volgens de werkgeversbijdrage in de prijs van de treinkaart voor een overeenstemmende afstand (= tabel, initieel opgevat als gemiddeld 75% van de kostprijs), zonder evenwel 75% van de werkelijke vervoerprijs te overschrijden;
- wanneer de prijs een eenheidsprijs is, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgever forfaitair vastgesteld en bedraagt zij 71,8% van de effectief door de werknemer betaalde prijs, zonder evenwel het bedrag van de tussenkomst volgens werkgeversbijdrage voor de treinkaart voor een afstand van 7 km (vanaf 1/8/17: 11 km) te overschrijden (cf. tabel, initieel opgevat als gemiddeld 75% van de kostprijs).

#### 5. Verplaatsing met gecombineerd openbaar vervoer (trein + andere)

Algemene regel.

- er wordt slechts één vervoerbewijs afgeleverd zonder dat er onderscheid gemaakt wordt per soort openbaar vervoermiddel: bijdrage van de werkgever is gelijk aan de tussenkomst volgens werkgeversbijdrage voor de treinkaart;
- in elk ander geval wordt de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afstand als volgt berekend: aparte berekeningen voor elk afzonderlijk openbaar vervoermiddel overeenkomstig bovenstaande regels (zie punt 3 en 4), die daarna opgeteld worden.

Voor de werknemers met een woonplaats in het buitenland, is de maximale tussenkomst volgens de werkgeversbijdrage voor de treinkaart NMBS, op basis van het aantal km tussen de woonplaats op het grondgebied van een andere lidstaat en de tewerkstellingsplaats in België.

#### 6. Ander vervoer

Algemene regel.

Geen verplichte tussenkomst.

#### 7. Fiets

Bedrag : vanaf 1/1/16 0,22 EUR per km (vanaf 1/1/18: 0,23 EUR per km) ten belope van de werkelijk afgelegde afstand tussen de woonplaats en het werk tot maximum 20 km heen en terug.

Procedure : Uitbetaling minimum éénmaal per maand op voorlegging van een ondertekende verklaring met de vermelding van het aantal gereden kilometers en de dagen waarop de verplaatsing gemaakt werd.

### I.4 Jaarlijkse premies

#### Eindejaarspremie

#### Referentie

CAO 4/7/02, KB 1/10/03, BS 8/12/03, geldig voor onbepaalde duur, gewijzigd door CAO 21/6/05 geldig van 1/9/05 voor onbepaalde duur en protocolakkoord 15/12/11, geldig van 1/1/11 tot 31/12/12 en CAO 7/2/12, geldig van 1/1/12 voor onbepaalde duur en verduidelijking door CAO 14/12/12, geldig vanaf 1/1/12 voor onbepaalde duur, vervangen door CAO 4/9/17, registratienr. 142100, geldig van 1/8/17 voor onbepaalde duur.

## Toekenningsvoorwaarden

Een eindejaarspremie wordt uitbetaald aan de bedienden die:

- in dienst zijn op 31 december EN
- op die datum 6 maand anciënniteit tellen.

Bedienden die vóór de uitbetaling van de premie, de onderneming verlaten hebben en min. 6 maanden dienst tellen, hebben prorata recht, tenzij:

- bij ontslag door de werkgever om dringende redenen
- bij ontslag door de werknemer zelf.

Gewoon ontslag door de werkgever, overmacht, beëindiging in onderling overleg of einde contract bepaalde tijd geven dus wel recht op de premie mits 6 maanden dienst.

Ook bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van rustpensioen en vervroegd pensioen is een eindejaarspremie verschuldigd.

## Bedrag

- De bedienden die gedurende het ganse jaar in de onderneming zijn tewerkgesteld, hebben recht op een volledige eindejaarspremie. De andere bedienden met minstens 6 maand anciënniteit ontvangen 1/12e van de premie per volledige maand tewerkstelling;

- Voor bedienden met vast loon wordt de premie berekend op basis van het gemiddelde van het effectief ontvangen loon van de geleverde prestaties van het betrokken jaar. Onder 'lonen' dient te worden verstaan: alle loonelementen als gedefinieerd in art. 2 van de Wet betreffende de bescherming van het loon van 12 april 1965, met uitzondering van:

- de eindejaarspremie zelf;
- de loonelementen waarop niet de normale RSZ-bijdrage verschuldigd is, alsook de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer krachtens zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;
- bonussen die in een frequentie van 1 keer per jaar of minder, worden uitbetaald.

Aldus dient de optelsom te worden gemaakt van alle, in de loop van het betreffende jaar ontvangen normale loonelementen (inc. loon voor meerprestaties, overuren, eventuele premies gelinkt aan het werk (bv. koudepremie) en loontoeslagen, gewaarborgd loon ingevolge ziekte en al de andere gebruikelijke periodieke loonelementen, ... excl. de niet-periodieke loonelementen) en wordt het verkregen bedrag gedeeld door 12.

- Voor filiaalhouders en bedienden, volledig of gedeeltelijk met commissieloon betaald, wordt het gemiddelde van de vaste en veranderlijke brutolonen gedurende het betrokken jaar, genomen.
- Deeltijdse bedienden hebben pro rata recht op de premie.
- Pro rata in functie van het aantal maanden die effectief werden gepresteerd voor de werknemers die op het ogenblik van de uitbetaling van de premie door tijdskrediet, palliatief verlof, verlof voor verzorging van een zwaar ziek familielid of ouderschapsverlof, niet aanwezig zijn in de onderneming.

## Gelijkstellingen

Er geldt een gelijkstelling voor volgende afwezigheden:

- jaarlijkse vakantie (wettelijk, reglementair en conventioneel)
- wettelijke feestdagen
- bij sectorale CAO vastgestelde inactiviteitsdagen
- klein verlet (met inbegrip van de dagen vaderschapsverlof betaald door het RIZIV)
- beroepsziekte en arbeidsongeval
- ziekte, ongeval, bevallingsrust of vaderschapsverlof voor de werknemer waarvan de vrouw in de onmogelijkheid is de bevallingsrust op te nemen: alles samen beperkt tot de eerste 30 arbeidsdagen. Indien het een langdurige ziekte betreft van het vorige jaar dienen er dit jaar arbeidsprestaties te worden geleverd opdat er opnieuw 30 arbeidsdagen kunnen worden toegekend voor deze ziekte
- verlof om dwingende redenen (max. 10 dagen) (CAO n° 45 NAR)

Aangezien sinds 2012 de eindejaarspremie berekend wordt a.h.v. het in het jaar ontvangen loon, kunnen de niet-gelijkgestelde niet betaalde schorsingsgevallen geen aanleiding geven tot een vermindering van het bedrag van de eindejaarspremie.

## Uitbetaling

Ten laatste tussen 15 en 31 december.

## Gewaarborgd inkomen

De werkgevers, die het gemiddeld maandinkomen voor de bedienden met full-time betrekking niet toegepast hebben, moeten het verschil tussen het gemiddeld maandinkomen, over 12 maanden en het werkelijk uitbetaalde brutoloon, met inbegrip van de eindejaarspremie en andere premies over dezelfde periode, bijpassen om te voldoen aan de bepalingen inzake het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen.

## Uitzonderingen

De bepalingen zijn niet van toepassing wanneer :

- in de loop van het betrokken jaar een evenwaardig voordeel wordt toegekend, onder welke benaming ook, hetzij onder de vorm van een conventionele premie, hetzij bij wijze van gift;
- de voordelen toegekend door een ondernemingsakkoord m.b.t. de lonen en andere arbeidsvoorwaarden in totaal ten minste gelijk zijn aan de voordelen voorzien door de sectoriële C.A.O.

## Overige jaarlijkse premies

### Jaarlijkse premie (augustus)

(CAO 16/9/15, reg.nr. 129696/CO/201, geldig van 1/1/16 voor onbepaalde duur, vervangen door CAO 4/9/17, reg.nr. 142096, geldig vanaf 1/8/17 voor onbepaalde duur)

Aan elke voltijdse werknemer met een volledige referteperiode wordt vanaf augustus 2016 een jaarlijkse premie toegekend van 188 EUR bruto (te betalen samen met het loon van de maand augustus).

Bedienden met een onvolledige referteperiode hebben recht op 1/12e van de jaarpremie per volledig gepresteerde of daarmee in de sociale zekerheid gelijkgestelde maand (zoals in de

wetgeving op de jaarlijkse vakantie).

Voor deeltijdse bedienden wordt de jaarlijkse premie toegekend in verhouding van hun deeltijdse arbeidsregeling.

Het bedrag van de jaarlijkse premie wordt berekend in verhouding tot de effectieve en gelijkgestelde dagen tijdens de referentieperiode.

Met effectieve en gelijkgestelde dagen worden bedoeld: de dagen effectieve prestaties en schorsingen van de arbeidsovereenkomst waarvoor loon is betaald, vermeerderd met de dagen vaderschapsverlof en moederschapsverlof (vanaf 1/8/17: de dagen effectieve prestaties of daarmee in de sociale zekerheid gelijkgestelde prestaties (zoals in de wetgeving op de jaarlijkse vakantie)).

Met referentieperiode wordt bedoeld de periode van 12 maanden die loopt vanaf de maand augustus van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de jaarlijkse premie wordt uitbetaald tot en met de maand juli van het kalenderjaar waarin de jaarlijkse premie wordt uitbetaald.

De pro rata regeling geldt eveneens voor de bedienden welke in de loop van de referentieperiode voor de uitbetaling van de premie in augustus uit dienst zijn gegaan.

Aan de bedienden welke uit dienst zijn gegaan voor de uitbetaling van de jaarlijkse premie in augustus 2016 wordt een pro-rata bedrag toegekend op basis van de effectieve en gelijkgestelde dagen in 2016. De bedienden wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever werd beëindigd omwille van dringende reden, ontvangen geen premie.

Het pro rata bedrag van de jaarlijkse premie wordt uitbetaald op het ogenblik van de uitdiensttreding samen met de eindloonafrekening.

Het bedrag van de jaarlijkse premie is niet van toepassing op de bedienden die in de looptijd van de cao volgens bedrijfseigen modaliteiten via maaltijdcheques een voordeel in koopkracht toegekend krijgen dat gelijkwaardig is.

Om gelijkwaardig te zijn dient het patronale gedeelte van de maaltijdcheque per bediende met 1 euro per dag te worden verhoogd vanaf 1 januari 2016. Dit impliceert dat de keuze voor maaltijdcheques wordt gemaakt voor 1 januari 2016.

In de ondernemingen waar een vakbondsafvaardiging voor bedienden aanwezig is, is de vakbondsafvaardiging bevoegd om toe te zien op de toepassing van het gelijkwaardig voordeel.

## 1.5 Aanvullend pensioen en verzekeringen

# DEEL II - ARBEIDSVOORWAARDEN

## II.1 Arbeidsduur

### Wekelijkse arbeidsduur

(CAO 15/6/01, KB 19/6/03, BS 6/8/03, geldig vanaf 1/1/01 voor onbepaalde duur, vervangen door CAO 4/9/17, reg.nr. 142091, geldig van 1/8/17 voor onbepaalde duur)

Voor ondernemingen met minstens 20 werknemers, bedraagt de wekelijkse arbeidsduur sinds 1/5/01, 38 uren. Deze gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt hetzij effectief toegepast, hetzij in gemiddeld door toekenning van betaalde compensatiedagen.

Voor de toepassing van overloon, geldt de effectieve arbeidsduur per week.

Voor ondernemingen met minder dan 20 werknemers, bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur sinds 30/6/02 38 uren.

- Voor voltijds tewerkgestelde bedienden werd deze arbeidsduurvermindering, met behoud van het maandloon, naar keuze van de werkgever toegekend: ofwel via compensatiedagen ofwel via vermindering van de effectieve wekelijkse arbeidsduur met 1 uur.
- Deeltijds tewerkgestelde bedienden hadden de keuze tussen: een proportionele verlaging van de arbeidsduur of een gelijkblijvende arbeidsduur met een proportionele loonsverhoging.
- Voor de toepassing van het overloon, blijft de weekgrens van 39 uren gelden.

De wekelijkse arbeidsduur wordt gespreid over 5 dagen, hetzij over 6 dagen met toekenning van 2 halve dagen rust binnen deze 6 dagen. De bedrijven met minstens 20 werknemers moeten het regionaal overlegorgaan hierover inlichten.

Vanaf 1/8/17:

Voor ondernemingen met minstens 20 werknemers, bedraagt de wekelijkse arbeidsduur 38 uren. Deze gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt hetzij effectief toegepast, hetzij in gemiddeld door toekenning van betaalde compensatiedagen (39u/week: 6 compensatiedagen; 40u/week: 12 compensatiedagen). Compensatiedagen worden genomen in onderling akkoord.

Voor de toepassing van overloon, geldt de **effectieve** arbeidsduur per week.

Voor ondernemingen met minder dan 20 werknemers, bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uren. -

- Voor de toepassing van het overloon, blijft de weekgrens van 39 uren gelden.

De wekelijkse arbeidsduur wordt gespreid over 5 dagen, hetzij over 6 dagen met toekenning van 2 halve dagen rust binnen deze 6 dagen.

## Overuren

### 100 vrijwillige overuren

Algemene regel.

Werknemers kunnen 100 vrijwillige en niet in te halen overuren per kalenderjaar presteren. Het akkoord van de werknemer moet blijken uit een individuele schriftelijke overeenkomst die vooraf moet worden opgesteld en 6 maanden geldig is (onbeperkt hernieuwbaar).

### Overuren uitbetalen

(art. 26bis Arbeidswet, gewijzigd door art. 16 Wet 3/7/05 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, BS 19/7/05, geldig vanaf 19/7/05 voor onbepaalde duur en gewijzigd door de Wet van 17/8/13 betreffende de modernisering van het arbeidsrecht en houdende diverse bepalingen, BS 29/08/13, geldig vanaf 1/10/13 voor onbepaalde duur)

Algemene regel.

Op vraag van de werknemer kunnen 91 overuren per kalenderjaar uitbetaald worden. Deze uren dienen dan niet gerecupereerd te worden en worden niet aangerekend voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en voor de interne grens.

Deze keuzemogelijkheid geldt enkel voor overuren gepresteerd wegens een buitengewone vermeerdering van werk of een onvoorziene noodzakelijkheid (cf. art. 25 en art. 26 § 1, 3°

Arbeidswet).

De grens van 91 uren kan op ondernemingsvlak opgetrokken worden tot 130 uren volgens een welbepaalde procedure.

## **Interne grens**

### **Interne grens van 143 uren**

(art. 26bis § 1bis Arbeidswet)

Algemene regel:

Het aantal uren (overuren of meeruren) verricht boven de gemiddelde arbeidsduur mag op geen enkel moment de 143 uren overschrijden. Is dat het geval moet onmiddellijk inhaalrust worden toegekend.

De uitbetaalde overuren worden niet in aanmerking genomen voor deze interne grens. De vrijwillige overuren van de werknemer komen wel in aanmerking met uitzondering van de eerste 25 uur.

## **Nachtarbeid**

### **voor e-commerce activiteiten**

ONDERSTAANDE REGELING (IN CURSIEF) IS NIET MEER GELDIG. DE SECTORALE CAO EN HET KB 13/3/16 ZIJN OPGEHEVEN. VANAF 2018: ZIE ALGEMENE REGELING VOOR E-COMMERCE IN NOTA NACHTARBEID.

*(CAO 14/1/16, reg.nr. 131107/CO/201, geldig van 1/1/16 voor onbepaalde duur)*

*Nachtarbeid is mogelijk voor de e-commerce activiteiten.*

*Op ondernemingsvlak zullen onderstaande elementen onderhandeld worden (via cao of voor ondernemingen zonder syndicale delegatie via procedure wijziging arbeidsreglement):*

- 1) Het bepalen en oplijsten van welke activiteiten (en dus ook welke functies) onder de e-commerce activiteiten vallen;*
- 2) Welke vorm van nachtarbeid nodig is voor de onderneming in het kader van de ontwikkeling van de e-commerce activiteiten in de betrokken onderneming;*
- 3) Met welke contracten de personeelsleden aangeworven in het kader van e-commerce zullen worden tewerkgesteld en volgens welk arbeidsregime en uurrooster ze zullen worden tewerkgesteld;*
- 4) Omkadering betreffende studentenarbeid.*

*De onderneming zal de e-commerce jobs invullen door bijkomende aanwerving en kan dit eveneens doen op basis van vrijwilligheid voor werknemers die reeds in dienst zijn.*

*De bepalingen van cao nr. 46 betreffende nachtarbeid zijn van toepassing met inbegrip van de bepalingen m.b.t. contracten onbepaalde duur.*

*De toeslag voor nachtarbeid is minimaal gelijk aan 1,12 EUR/uur (< 50 jaar) of 1,35 EUR/uur (>50 jaar). Op ondernemingsvlak kunnen bijkomende en andere compensaties onderhandeld worden.*

*Het sluiten van akkoorden in het kader van de sectorale cao e-commerce op zich heeft geen impact op de discussie rond de openingsuren voor de klanten van de betrokken winkels en van de zondagsopeningen van de betrokken winkels.*

*De verslagen met betrekking tot de voorafgaande overlegprocedure tot invoering van nachtarbeid worden overgemaakt aan de voorzitter van het bevoegde paritaire comité.*

*In de schoot van dit paritair comité wordt semestrieel een monitoring rapport opgesteld van de afgesloten ondernemingscao's en de ingevoerde arbeidsregelingen met nachtprestaties in het kader van de sectorale kader-cao. Daartoe zullen de gewijzigde arbeidsreglementen worden overgemaakt aan de voorzitter van het paritair comité door de bevoegde inspectiediensten van de FOD WASO.*

### **Mogelijkheid tot nachtarbeid voor schoolstagiairs**

(KB 2/8/02, BS 3/9/02, geldig vanaf 1/9/02 voor onbepaalde duur)

Voor de toepassing van dit KB wordt onder leerling-stagiair verstaan :

“de leerling die 15 jaar of ouder is, die niet meer onderworpen is aan de voltijdse leerplicht en die ingeschreven is in het Nederlandstalig voltijds secundair onderwijs, welke tijdelijk in een onderneming wordt tewerkgesteld in het kader van een stage die voorzien wordt in het leerprogramma van de studierichting die hij/zij volgt”.

### **Leerling van het 1ste en 2de jaar van de 3de graad, technisch secundair onderwijs, studierichtingen toerisme en onthaal en public relations**

>>> tewerkstelling tot 22 uur

voorwaarden

- de leerling moet ouder zijn dan 16 jaar
- de werkgever moet een beroep kunnen doen op een afwijking van het verbod op nachtarbeid o.b.v de arbeidswet of de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen.
- de werkgever dient de bepalingen van de sectorale CAO betreffende nachtarbeid na te leven en voorafgaand de OR, of bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging op de hoogte te brengen.

### **Leerling van het 3de jaar van de 3de graad (specialisatie) technisch secundair onderwijs studierichtingen toerisme en recreatie, toerisme en organisatie en public relations**

>>> tewerkstelling tot 24 uur

voorwaarden

- de leerling moet ouder zijn dan 16 jaar
- de werkgever moet een beroep kunnen doen op een afwijking van het verbod op nachtarbeid o.b.v de arbeidswet of de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen.
- de werkgever dient de bepalingen van de sectorale CAO betreffende nachtarbeid na te leven en voorafgaand de OR, of bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging op de hoogte te brengen.

### **Zon- en feestdagenarbeid**

#### **Zondagsarbeid**

(KB 3/12/87, BS 8/12/87, geldig voor onbepaalde duur, gewijzigd door KB 27/11/07, BS 11/12/07, in werking 21/12/07)

Volgens de huidige regeling is tewerkstelling op zondag toegelaten gedurende de voormiddag (8u – 12u) en gedurende 6 zondagen per kalenderjaar de ganse dag.

Voor specifieke ondernemingen bestaat ook de mogelijkheid om iedere zondag de ganse dag personeel te werk te stellen.

(KB 28/10/97, BS 15/11/97, geldig voor onbepaalde duur).

Kleinhandelszaken die hoofdzakelijk meubelen en tuinartikelen verkopen mogen gedurende 40 dagen hun personeel (dus ook de arbeiders!) op zondag tewerkstellen mits zij dit jaarlijks in december melden via aangetekend schrijven aan de Sociale Inspectie via een specifiek attest.

Meer info hieromtrent kan u terugvinden in de algemene nota 'zondagsarbeid' (info per thema – arbeidsreglementering – arbeidsduur - zondagsarbeid).

### **Mogelijkheid tot zondagsarbeid voor studenten**

(KB 30/3/18, BS 16/4/18, geldig van 16/4/18 voor onbepaalde duur)

Het is mogelijk om jeugdige werknemers (van 16 tot 18 jaar) één zondag op twee te werk te stellen met een studentencontract. Ook een tewerkstelling van meer dan één zondag op twee is mogelijk. Dit moet het Toezicht Sociale Wetten wel op voorhand toelaten

### **Mogelijkheid tot zondagsarbeid voor schoolstagiairs**

(KB 2/8/02, BS 3/9/02, geldig vanaf 1/9/02 voor onbepaalde duur)

Voor de toepassing van dit KB wordt onder leerling-stagiair verstaan :

“de leerling die 15 jaar of ouder is, die niet meer onderworpen is aan de voltijdse leerplicht en die ingeschreven is in het Nederlandstalig voltijds secundair onderwijs, welke tijdelijk in een onderneming wordt tewerkgesteld in het kader van een stage die voorzien wordt in het leerprogramma van de studierichting die hij/zij volgt”.

### **Leerling van het 3de jaar van de 3de graad (specialisatie) technisch secundair onderwijs studierichtingen toerisme en recreatie, toerisme en organisatie en public relations**

>>> tewerkstelling op 3 zondagen per schooljaar

voorwaarden

- de leerling kan niet meer dan 1 zondag op 2 worden tewerkgesteld, tenzij er voorafgaandelijk toelating is van de bevoegde ambtenaar van Toezicht Sociale Wetten.
- bij een tewerkstelling op zondag mag de inhaalrust niet minder bedragen dan 36 opeenvolgende uren.

### **Zondagsarbeid voor e-commerce activiteiten**

Vanaf 2018: zie algemene regeling voor e-commerce in nota zondagsarbeid.

### **Deeltijdse arbeid**

Geen sectorale afwijkingen.

### **Kleine flexibiliteit**

### **Ondernemingsniveau**

Op ondernemingsvlak kan de kleine flexibiliteit ingevoerd worden.

### **Grote flexibiliteit / nieuwe arbeidsregelingen**

In dit paritair comité zijn nog nooit onderhandelingen geweest om nieuwe arbeidsregelingen op sectoraal vlak in te voeren. Dit item dient derhalve eerst aanhangig gemaakt te worden bij het



PC alvorens er op ondernemingsvlak iets ondernomen kan worden.

Sowieso is de mogelijkheid uitgesloten om via de Wet tot invoering van nieuwe arbeidsregelingen af te wijken van het verbod op zondagsarbeid voor de werkgevers en werknemers die onder dit Paritair Comité 201 voor de handel in voedingswaren ressorteren (met uitsluiting van de werknemers die zijn tewerkgesteld aan activiteiten van de groothandel in voedingswaren) (art. 3, cao-nar nr. 42).

## II.2 Tewerkstelling en vorming

### Risicogroepen

(CAO 20/12/13, geldig van 1/1/13 voor onbepaalde duur, vervangen door CAO 4/9/17, reg.nr. 142101, geldig van 1/8/17 voor onbepaalde duur, en CAO 26/6/15, geldig van 1/1/15 t.e.m. 31/12/16)

Bijdrage, geïnd door de RSZ, van 0,10% van de loonmassa van de bedienden, ter financiering van onder meer volgende initiatieven :

- tussenkomst in de kosten van kinderopvang
- beroepsopleiding
- tewerkstellingspremies

Ter invulling van de wetgeving op de risicogroepen en de aanbeveling inzake de ingroeibanen zal in het kader van een gesloten enveloppe van 300.000 EUR, afkomstig uit de reserves van het sociaal fonds, onderhandeld worden over een mogelijke wijziging van de modaliteiten van de bestaande premies.

150.000 EUR zal voorbehouden worden voor initiatieven inzake de tewerkstellingspremie en de premie beroepsopleiding en 150.000 EUR zal voorbehouden worden voor initiatieven inzake de premie kinderopvang en de premie tijdskrediet.

De nieuwe maatregelen zijn ingegaan vanaf 1 januari 2016 en hebben geen verhoging van de werkgeversbijdrage tot gevolg.

### Vorming

(CAO 4/9/17, reg.nr. 142259, geldig van 1/1/17 t.e.m. 31/12/18)

Voor het geheel van de sector wordt een opleidingsinspanning voorzien die minstens gelijkwaardig is aan een opleidingsinspanning van twee dagen gemiddeld per jaar, per voltijds equivalent voor de jaren 2017-2018.

De werkgevers zullen dit engagement uitvoeren via onder meer een verhoging van de opleiding op de werkvloer en via een meer intense samenwerking met de betrokken onderwijsnetwerken.

De sociale partners verbinden zich ertoe een werkgroep samen te brengen met het oog op een doorlichting van de opleiding in de sector en de uitwerking van een groeipad.

Ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen worden uitgesloten uit het toepassingsgebied van deze verplichting.

### Overige sectorale bepalingen tewerkstelling en vorming

#### Tewerkstellings- en vormingspremies

(CAO 6/7/99, geldig voor onbepaalde duur en sectorakkoord 3/7/17, geldig van 1/7/17 t.e.m. 30/6/19)

Het Sociaal Fonds keert aan de werkgever volgende premie uit :

- **Premie voor de verhoging van het aantal uren van deeltijds werkenden** (min. 13u, geen maximum), indien de bediende aangeworven is met een contract van onbepaalde duur en reeds minstens 7 maanden in dienst is. De wekelijkse arbeidsduur wordt minstens met 5 uren verhoogd. De premie bedraagt sinds 1.01.07 75 EUR per meer gewerkt uur. Aanvraag via een modelformulier bij het Sociaal Fonds 201 (Willebroekkaai 37, 1000 Brussel) binnen de 9 maanden volgend op de contractwijziging.
- **Tewerkstelling werknemers uit risicogroepen:** De werkgever ontvangt een forfaitaire premie indien hij een bediende aanneemt, die tot de zogenaamde risicogroepen behoort, zelfs wanneer het om een deeltijds contract gaat (min. 19 u/week). De premie is forfaitair vastgesteld op maximaal 1240 euro voor iedere voltijdse aanwerving.

Meer informatie aangaande bovenvermelde tussenkomsten, alsook de vereiste aanvraagformulieren zijn bij uw Sociaal Bureau beschikbaar en tevens op <http://www.sociaalfonds201.be/content.php?hmlD=1752>

### Tussenkomst in de kosten voor kinderopvang

(CAO 1/12/05, geldig vanaf 1/1/06 voor onbepaalde duur en sectorakkoord 3/7/17, geldig van 1/7/17 t.e.m. 30/6/19)

Het Sociaal Fonds komt tussen in de kosten voor kinderopvang voor kinderen jonger dan 3 jaar, ten belope van **520 EUR** per jaar per kind dat gedurende tenminste 6 maanden, minimaal 1 dag per week, werd opgevangen in een kinderkribbe, peuterspeelplaats of door Kind & Gezin erkende onthaalmoeder. De tussenkomst wordt verhoogd tot **780 EUR** per jaar, voor het eerst in **2018**, op basis van de kinderopvang in het kalenderjaar 2017. Er is ook een tussenkomst per jaar voorzien voor de kosten van naschoolse opvang voor kinderen tussen 2,5 en 12 jaar, voor zover er min. 65 uur per kwartaal opvang is.

### Tussenkomst mentoren

(sectorakkoord 3/7/17, geldig van 1/7/17 t.e.m. 30/6/19)

**Binnen de schoot van het sociaal fonds zal onderzocht worden of het mogelijk is een tussenkomst te voorzien voor werknemers die een mentoropleiding gevolgd hebben.**

## II.3 Bestaanszekerheid

### Werkgeversbijdragen Sociaal Fonds

CAO 20/12/13, geldig van 1/1/13 voor onbepaalde duur, vervangen door CAO 4/9/17 reg.nr. 142101, geldig van 1/8/17 voor onbepaalde duur

Globale bijdrage t.v.v. het Sociaal Fonds, geïnd via de RSZ:

- Voor alle ondernemingen bedraagt de bijdrage 0,10% van de loonmassa. Deze bijdrage is integraal bestemd voor de initiatieven t.v.v. de risicogroepen.
- Voor de ondernemingen uit de niet-voedingssector (nacecode 47192 en 47191 en deze van 47740 t.e.m. 47789) en vanaf 20 werknemers (aantal werknemers vermeld op de RSZ aangifte van 30 juni van het voorgaande jaar), wordt de totale bijdrage voor het Sociaal Fonds op 0,50% gebracht (0,10% voor de risicogroepen en 0,40% voor het regionale overlegorganen).

## II.4 Schorsingen

## Klein verlet

### Referentie

Artikel 30 Arbeidsovereenkomstenwet 03/07/78.

KB 28/08/63.

### Overzicht

De werknemer mag van het werk afwezig zijn met behoud van zijn normaal loon (\*) ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en ter vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten in de hieronder vermelde gevallen:

(\*) Behoudens uitdrukkelijke afwijking in onderstaande opsomming.

#### 1. Huwelijk werknemer:

- 2 dagen door werknemer te kiezen in de week van de gebeurtenis of de daaropvolgende week

#### 2. Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een (schoon-)broer, (schoon-)zus, (schoon-) vader, stiefvader, (schoon-)moeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer:

- de dag van het huwelijk

#### 3. Priestervijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een (schoon-)broer, (schoon-)zus van de werknemer:

- de dag van de plechtigheid

#### 4. De geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat.

Zo de afstamming van dit kind niet langs vaderszijde vaststaat, geniet de meeoeder onder bepaalde voorwaarden van geboorteverlof.

- 3 betaald door de werkgever (= klein verlet) en 7 ten laste van de ziekteverzekering, door de werknemer te kiezen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag der bevalling

#### 5. Overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een kind van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e), (schoon-)vader, stiefvader, (schoon-)moeder, stiefmoeder van de werknemer:

- 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het van de overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis

#### 6. Overlijden van een (schoon-)broer, (schoon-)zus, van de (over-) grootvader, de (over-)grootmoeder, van een (achter-) kleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont:

- 2 dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis

#### 7. Overlijden van een (schoon-)broer, (schoon-)zus, van de (over-) grootvader, de (over-)grootmoeder, van een (achter-)kleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont:

- de dag van de begrafenis

## 8. Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e):

- de dag van de plechtige communie. Wanneer deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, recht op de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt

## 9. Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd, daar waar dit feest plaatsheeft:

- de dag van het feest. Wanneer dit samenvalt met een zondag, feestdag of een gewone inactiviteitsdag : recht op de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt

## 10. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een recruiterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal tengevolge van zijn verblijf in een recruiterings- en selectiecentrum. Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de administratieve Gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving over het statuut van de gewetensbezwaarde door de koning zijn aangewezen.

- de nodige tijd, met een maximum van 3 dagen

## 11. Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank:

- de nodige tijd, met een maximum van 5 dagen

## 12a. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen:

- de nodige tijd

## 12b. Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europees Parlement:

- de nodige tijd, met een maximum van 5 dagen

## 12c. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen:

- de nodige tijd, met een maximum van 5 dagen

## 13. Onthaal van een kind in het kader van adoptie (eventueel genoten geboorteverlof in mindering te brengen):

- maximum 6 weken indien het kind jonger dan 3 jaar is bij de aanvang van het verlof en maximum 4 weken indien het kind minstens 3 jaar is, op te nemen binnen 2 maanden die volgen op de inschrijving als deel uitmakend van het gezin in het bevolkingsregister. De eerste 3 dagen zijn betaald door de werkgever (= klein verlet); de overige zijn ten laste van de mutualiteit.

De maximumduur van het verlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66% of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Het recht eindigt op het ogenblik waarop het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt tijdens de opname van het verlof.

## Opmerkingen

- Voor de toepassing van de gevallen van klein verlet bepaald door het KB 28/8/63 wordt de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont (een verklaring voor de ambtenaar van de burgerlijke stand afleggen, zoals geregeld door de artikelen 1475 e.v. Burgerlijk Wetboek), gelijkgesteld met de echtgeno(o)t(e) van de werknemer (KB 9/1/00).
- Voor de toepassing van het klein verlet wordt het aangenomen of erkend natuurlijk kind gelijkgesteld met het wettig kind en wordt een halfbroer of halfzus gelijkgesteld met een broer of zus.
- Voor de toepassing van nummers 6 en 7 worden de schoonbroer, schoonzus, (over)grootvader en (over)grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld met de schoonbroer, schoonzus, (over)grootvader en (over)grootmoeder van de werknemer.
- De afwezigheid omwille van klein verlet moet in de mate van het mogelijke vooraf ter kennis worden gebracht. De nodige bewijsstukken zullen voorgelegd worden op vraag van de werkgever.
- Bij afwezigheid van een vader die recht heeft op vaderschapsverlof, komt datzelfde recht in dalende volgorde toe aan de werknemer die op het ogenblik van de geboorte:
  - gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat;
  - wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen (dit huwelijksverbod geldt voor alle aanverwanten in rechte lijn én tussen broer en zus);
  - sedert een onafgebroken periode van 3 jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen (dit huwelijksverbod geldt voor alle aanverwanten in rechte lijn én tussen broer en zus).

## Verlof om dwingende redenen

### Onbetaalde afwezigheid

(NAR-CAO nr. 45 van 19/12/89, geldig voor onbepaalde duur)

Algemene regel:

De werknemers hebben recht op een onbetaalde afwezigheid ten belope van maximum 10 werkdagen per jaar voor dwingende familiale redenen.

### Tijdskrediet en aanmoedigingspremies

#### Tijdskrediet

(NAR-cao nr. 103 en 103ter en KB 30/12/14 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12/12/2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10/8/2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, B.S. 31/12/14)

***TIJDSKREDIET MET MOTIEF (voltijds, 1/2 en 1/5) → recht op tijdskrediet = recht op uitkeringen***

- Motief 'opleiding': max. 36 klm

In PC 201 werd het volgende voorzien voor ondernemingen met **minstens 20 werknemers**:

(CAO 4/9/17, reg.nr. 142086, reg.datum 19/10/17, geldig van 1/7/17 t.e.m. 30/6/19)

Recht op tijdskrediet, volledige schorsing: voor uitvoerend en niet-uitvoerend personeel

Recht op tijdskrediet, vermindering tot een halftijdse betrekking: voor uitvoerend personeel

Voor de loopbaanvermindering met 1/5 is geen cao nodig, de loopbaan kan dus standaard met 1/5 verminderd worden gedurende 36 kalendermaanden in het kader van tijdskrediet met motief 'opleiding'.

- 3 motieven 'zorg' (*zorg kind < 8, palliatieve zorg, zorg zwaar ziek gezins- of familielid*): max. 51 klm

In pc 201 werd het volgende voorzien voor ondernemingen met **minstens 20 werknemers** :

(CAO 4/9/17, reg.nr. 142086, reg.datum 19/10/17, geldig van 1/7/17 t.e.m. 30/6/19)

Recht op tijdskrediet, volledig schorsing: voor uitvoerend én niet-uitvoerend personeel

Recht op tijdskrediet, vermindering tot een halftijdse betrekking: voor uitvoerend personeel

Voor de loopbaanvermindering met 1/5 is geen cao nodig, de loopbaan kan dus standaard met 1/5 verminderd worden gedurende 51 kalendermaanden in het kader van tijdskrediet met motief 'zorg'.

- 2 motieven 'ziek kind' (zorg gehandicapt kind < 21, zorg eigen minderjarig zwaar ziek kind): max. 51 klm

Het tijdskrediet met motief 'ziek kind' kan gedurende 51 kalendermaanden genoten worden, zowel voltijds, halftijds als een loopbaanvermindering met 1/5.

***TIJDSKREDIET LANDINGSBAAN (1/2 en 1/5) → recht op tijdskrediet ≠ recht op uitkeringen***

- ***Recht op tijdskrediet***

- vanaf 55 jaar
- vanaf 50 jaar – 1/2 loopbaanvermindering  
*zwaar beroep dat knelpuntberoep is, onderneming in moeilijkheden of herstructurering*
- vanaf 50 jaar – 1/5 loopbaanvermindering  
*zwaar beroep, onderneming in moeilijkheden of herstructurering*
- vanaf 50 jaar – 1/5 loopbaanvermindering na lange loopbaan van 28 jaar  
(CAO 4/9/17, registratienummer 142086, registratiedatum 2/8/17, geldig vanaf 1/7/17 t.e.m. 30/6/19)

Het dient hier wel te gaan om ondernemingen met minstens 20 werknemers.

- ***Recht op uitkeringen***

- vanaf 60 jaar
- vanaf 57 jaar in 2017 / vanaf 58 jaar in 2018

*loopbaan van 35 jaar, zwaar beroep, 20 jaar nachtarbeid, arbeidsongeschikt in bouwsector, onderneming in moeilijkheden of herstructurering*

■ vanaf 55 jaar in 2017 en 2018

*loopbaan van 35 jaar, zwaar beroep, 20 jaar nachtarbeid, arbeidsongeschikt in bouwsector*

(NAR-cao nr. 127 en CAO 4/9/17, reg.nr. 141978, reg. datum 13/10/17, geldig van 1/7/17 t.e.m. 30/6/19 en CAO 4/9/17, reg.nr. 142087, geldig van 1/1/17 t.e.m. 31/12/18)

In PC 201 werd het volgende voorzien voor ondernemingen met **minstens 20 werknemers**:

Recht op tijdskrediet, vermindering tot een halftijdse betrekking: uitvoerend personeel

Recht op tijdskrediet, vermindering met 1/5: voor uitvoerend én niet-uitvoerend personeel

■ vanaf 55 jaar in 2017 en 2018

*onderneming in moeilijkheden of herstructurering*

De onderneming in moeilijkheden of in herstructurering moet via ondernemingscao het recht op uitkeringen vanaf 55 jaar mogelijk maken.

#### ANDERE SECTORALE AFWIJINGEN

(CAO 4/9/17, reg.nr. 142086, reg.datum 19/10/17, geldig van 1/7/17 t.e.m. 30/6/19)

Werknemers van 55 jaar die verminderen met 1/5 krijgen een premie van 25 EUR, ten laste van het Sociaal Fonds.

#### Aanmoedigingspremies

(akkoord 4/9/17, geldig van 1/1/17 t.e.m. 31/12/19)

Volgende aanmoedigingspremies worden toegekend mits voldaan wordt aan de voorwaarden:

- de aanmoedigingspremie in het kader van het opleidingskrediet;
- de aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet;
- de aanmoedigingspremie bij arbeidsduurvermindering in het kader van een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

## II.5 Einde overeenkomst

### Sectorale opzeggingstermijnen

#### BEDIENDEN

##### 1. Referentie

Arbeidsovereenkomstenwet 3/7/78

##### 2. Opzeggingstermijnen geldig voor indiensttredingen vanaf 1/1/2014

ANCIËNNITEIT	OPZEG WERKGEVER	OPZEG WERKNEMER	ANCIËNNITEIT	OPZEG WERKGEVER	OPZEG WERKNEMER
< 3 maand	1 week	1 week	<b>19 jaar</b>	60 weken	13 weken
<b>Vanaf 3 maand</b>	3 weken	2 weken	<b>20 jaar</b>	62 weken	13 weken

4 maand	4 weken	2 weken	21 jaar	63 weken	13 weken
5 maand	5 weken	2 weken	22 jaar	64 weken	13 weken
6 maand	6 weken	3 weken	23 jaar	65 weken	13 weken
9 maand	7 weken	3 weken	24 jaar	66 weken	13 weken
12 maand	8 weken	4 weken	25 jaar	67 weken	13 weken
15 maand	9 weken	4 weken	26 jaar	68 weken	13 weken
18 maand	10 weken	5 weken	27 jaar	69 weken	13 weken
21 maand	11 weken	5 weken	28 jaar	70 weken	13 weken
Vanaf 2 jaar	12 weken	6 weken	29 jaar	71 weken	13 weken
3 jaar	13 weken	6 weken	30 jaar	72 weken	13 weken
4 jaar	15 weken	7 weken	31 jaar	73 weken	13 weken
5 jaar	18 weken	9 weken	32 jaar	74 weken	13 weken
6 jaar	21 weken	10 weken	33 jaar	75 weken	13 weken
7 jaar	24 weken	12 weken	34 jaar	76 weken	13 weken
8 jaar	27 weken	13 weken	35 jaar	77 weken	13 weken
9 jaar	30 weken	13 weken	36 jaar	78 weken	13 weken
10 jaar	33 weken	13 weken	37 jaar	79 weken	13 weken
11 jaar	36 weken	13 weken	38 jaar	80 weken	13 weken
12 jaar	39 weken	13 weken	39 jaar	81 weken	13 weken
13 jaar	42 weken	13 weken	40 jaar	82 weken	13 weken
14 jaar	45 weken	13 weken	41 jaar	83 weken	13 weken
15 jaar	48 weken	13 weken	42 jaar	84 weken	13 weken
16 jaar	51 weken	13 weken	43 jaar	85 weken	13 weken
17 jaar	54 weken	13 weken	44 jaar	86 weken	13 weken
18 jaar	57 weken	13 weken	45 jaar	87 weken	13 weken

De opzeggingstermijn vangt aan de maandag volgend op de betekening.

### 3. Opzeggingstermijnen geldig voor indiensttredingen vóór 1/1/2014 waarbij de opzeg betekend werd vanaf 1/1/2014

Er dient een combinatie van twee opzeggingstermijnen gemaakt te worden; de opzeggingstermijn voor de anciënniteit opgebouwd tot en met 31/12/2013, berekend volgens de regeling onder 3.1. vermeerderd met de opzeggingstermijn, berekend volgens de regeling onder 3.2. voor de anciënniteit opgebouwd vanaf 1/1/2014 (beginnend van 0).

De opzeggingstermijn vangt aan de maandag volgend op de betekening.

#### 3.1. Opzeggingstermijn voor de anciënniteit opgebouwd t.e.m. 31/12/2013

<i>Jaarloongrens op 31/12/13</i>	<i>Opzeg werkgever</i>	<i>Opzeg bediende</i>
≤32.254 EUR	3 maanden per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit	1,5 maanden indien minder dan 5 jaar anciënniteit*



		3 maanden vanaf 5 jaar anciënniteit**
32.254 EUR < x ≤ 64.508 EUR	1 maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van 3 maanden	1,5 maanden indien minder dan 5 jaar anciënniteit* 3 maanden vanaf 5 jaar anciënniteit* 4,5 maanden vanaf 10 jaar anciënniteit**
>64.508 EUR	1 maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van 3 maanden	1,5 maanden indien minder dan 5 jaar anciënniteit* 3 maanden vanaf 5 jaar anciënniteit* 4,5 maanden vanaf 10 jaar anciënniteit* 6 maanden vanaf 15 jaar anciënniteit**

\*De som van deze opzeggingstermijn en de opzeggingstermijn conform de regeling onder 3.2 wordt begrensd tot 13 weken

\*\* Bij deze opzeggingstermijn dient de opzeggingstermijn conform de regeling onder 3.2 niet bijgevoegd te worden

### 3.2.Opzeggingstermijn voor de anciënniteit opgebouwd vanaf 1/1/2014

Zie tabel onder punt 2.

#### **4.Modaliteiten**

De opzeggingstermijnen worden steeds berekend volgens de anciënniteit verworven op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

Betekening van de opzeg :

- wanneer de opzeg gegeven wordt met een aangetekend schrijven, is het ontslag betekend op de 3de werkdag (= alle dagen met uitzondering van de zon- en feestdagen) volgend op het versturen van het aangetekend schrijven.
- wanneer de opzeg gegeven wordt via een deurwaardersexploot of afgifte van een geschrift (dit laatste is enkel mogelijk wanneer de bediende de opzeg geeft ; niet mogelijk wanneer de werkgever opzeg geeft) : ontslag is betekend op de dag van het aanbieden van het document.

#### **Outplacement**

##### **Algemeen recht op outplacement**

Sinds 1/1/14 is er een algemeen recht op outplacement voor iedere door de werkgever ontslagen werknemer waarvan de opzeggingstermijn/-vergoeding minstens 30 weken bedraagt. De bijzondere regeling (voor werknemers vanaf 45 jaar) moet mogelijk nog worden toegepast wanneer de werknemer niet aan de voorwaarden van de algemene regeling beantwoordt.

## **II.6 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT )**

Opgelet, onderstaande regeling betreft het SWT voor werknemers die ten vroegste worden ontslagen op 1 januari 2017 en uiterlijk op 31 december 2018. Wanneer het ontslag nog vóór 2017 werd gegeven, zijn er overgangmaatregelen van toepassing. Raadpleeg uw Sociaal Bureau voor meer informatie.

### SWT vanaf 62 jaar

#### Algemeen stelsel:

(NAR-CAO nr. 17 van 19/12/74, geldig van 1/1/75 voor onbepaalde duur)

Het algemeen stelsel **geldt voor onbepaalde duur**.

SWT vanaf 62 jaar is mogelijk voor werknemers met een loopbaan als werknemer gedurende:

Jaren	Leeftijd	Man	Vrouw
1/1/17 - 31/12/17	62 jaar	40 jaar	33 jaar
1/1/18 - 31/12/18	62 jaar	40 jaar	34 jaar

### SWT vanaf 60 jaar

#### Algemeen stelsel op basis van vastklikprincipe:

(NAR-CAO nr. 17 van 19/12/74, geldig van 1/1/75 voor onbepaalde duur)

SWT vanaf 60 jaar in het algemeen stelsel o.b.v. NAR-CAO nr. 17 blijft nog mogelijk op basis van het vastklikprincipe. Een werknemer kan recht hebben op SWT, ongeacht wanneer het ontslag plaatsvindt, als hij 60 jaar was en de vereiste loopbaan bereikt had in 2013 of 2014.

Jaren	Leeftijd	Man	Vrouw
1/1/13 - 31/12/13	60 jaar	35 jaar	28 jaar
1/1/14 - 31/12/14	60 jaar	35 jaar	28 jaar

#### Sectoraal stelsel op basis van vastklikprincipe:

(CAO 26/6/15, neergelegd op 30/6/15, registratienummer 128558/CO/201, geldig van 1/1/15 tot en met 31/12/17)

Voor ondernemingen die minstens 5 werknemers tewerkstellen:

SWT vanaf 60 jaar blijft nog mogelijk op basis van het vastklikprincipe. Een werknemer kan recht hebben op SWT, ongeacht wanneer het ontslag plaatsvindt, als hij 60 jaar was en de vereiste loopbaan bereikt had in 2015, 2016 of 2017.

Jaren	Leeftijd	Man	Vrouw
1/1/15 - 31/12/15	60 jaar	40 jaar	31 jaar
1/1/16 - 31/12/16	60 jaar	40 jaar	32 jaar
1/1/17-31/12/17	60 jaar	40 jaar	33 jaar

### SWT vanaf 58 jaar (2017) / 59 jaar (2018) - lange loopbaan

#### Algemeen stelsel:

(CAO nr. 124 van 21/03/17 geldig van 1/1/17 t.e.m. 31/12/18, CAO 4/9/17, reg.nr. 142088, geldig van 1/1/17 t.e.m. 31/12/18)

Het algemeen stelsel is **geldig tot 31/12/18**.

Het SWT vanaf 58 jaar (59 jaar in 2018) is mogelijk voor werknemers met een loopbaan als werknemer gedurende 40 jaar.

#### **Sectoraal stelsel op basis van vastklikprincipe:**

(CAO 15/12/11, registratienummer 108066/CO/201, geldig vanaf 15/12/11 tot 31/12/13, verlengd door CAO 4/2/14, geldig van 1/1/14 t.e.m. 31/12/14)

Voor ondernemingen die minstens 5 werknemers tewerkstellen:

Dit sectoraal stelsel werd vanaf 1/1/15 afgeschaft. SWT vanaf 58 jaar blijft nog mogelijk op basis van het vastklikprincipe. Een werknemer kan recht hebben op SWT, ongeacht wanneer het ontslag plaatsvindt, als hij 58 jaar was en de vereiste loopbaan bereikt had in 2013 of 2014.

Jaren	Leeftijd	Man	Vrouw
1/1/13 - 31/12/13	58 jaar	38 jaar	35 jaar
1/1/14-31/12/14	58 jaar	38 jaar	38 jaar

#### **SWT vanaf 58 jaar - medisch**

##### **Algemeen stelsel:**

(CAO nr. 123 van 21/03/17, geldig van 1/1/17 t.e.m. 31/12/18)

Het algemeen stelsel is **geldig tot 31/12/18**.

SWT vanaf 58 jaar is mogelijk voor werknemers met ernstige lichamelijke problemen of met het statuut van mindervalide werknemer erkend door de bevoegde overheid en met een loopbaan als werknemer van 35 jaar. Er moet een procedure worden gevolgd om van dit stelsel gebruik te kunnen maken.

#### **SWT vanaf 58 jaar (2017) / 59 jaar (2018) - nachtarbeid / zwaar beroep**

##### **Sectoraal stelsel:**

(CAO nr. 120 van 21/3/17, geldig van 1/1/17 t.e.m. 31/12/18; CAO 4/9/17, reg.nr. 142088, geldig van 1/1/17 t.e.m. 31/12/18)

Voor ondernemingen die minstens 5 werknemers\* tewerkstellen:

Dit sectoraal stelsel is **geldig tot 31/12/18**.

SWT is mogelijk voor werknemers vanaf 58 jaar (59 jaar in 2018) met een loopbaan als werknemer gedurende 33 jaar en:

- ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime met nachtprestaties;
- ofwel een aantal jaren een zwaar beroep:
  - hetzij 5 jaar in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
  - hetzij 7 jaar in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

\* Om uit te maken of een werkgever 5 of meer werknemers tewerkstelt, moet men het gemiddelde berekenen van de tewerkstelling tijdens het 4e kwartaal van het 'kalenderjaar -2' en

het 1e tot en met het 3e kwartaal van het 'kalenderjaar -1'. Het gemiddelde wordt verkregen door het totaal aantal werknemers in dienst op het einde van ieder van de bedoelde kwartalen te delen door het aantal kwartalen waarvoor een aangifte werd ingediend.

Bij het eerste jaar tewerkstelling is het in aanmerking te nemen aantal het aantal werknemers tewerkgesteld op de laatste dag van het eerste burgerlijk kwartaal waarvoor betrokken firma een aangifte bij de RSZ heeft ingediend.

## **Gemeenschappelijke bepalingen SWT**

(CAO 4/9/17, reg.nr. 142088, geldig van 1/1/17 t.e.m. 31/12/18)

De SWT'ers kunnen op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn wanneer ze de leeftijd van 60 jaar bereiken (in 2017, in 2018: 61 jaar) of 40 jaar beroepsverleden bewijzen.

## **II.7 Welzijn**

### **Overige sectorale bepalingen welzijn**

#### **Studie langdurige ziekte en medische overmacht**

(sectorakkoord 3/7/17, geldig van 1/7/17 t.e.m. 30/6/19)

Het Sociaal fonds zal een onderzoek laten uitvoeren door een externe partner om de problematiek van re-integratie na langdurige ziekte en medische overmacht in de sector in kaart te brengen en te onderzoeken.

Na afloop zal een sectorale werkgroep de resultaten van dit onderzoek bespreken en mogelijke maatregelen voorstellen.

50% van de kostprijs van de studie langdurige ziekte en medische overmacht zal gefinancierd worden door het sociaal fonds van de zelfstandige kleinhandel. De overige 50% zal gefinancierd worden door het sociaal fonds van de middelgrote levensmiddelenbedrijven.

## **DEEL III - COLLECTIEVE ARBEIDSVERHOUDINGEN**

### **III.1 Syndicale afvaardiging**

### **III.2 Syndicale vorming en kredieturen**

### **III.3 Syndicale opdrachten**

### **III.4 Syndicale premie**

### **III.5 Overige sectorale bepalingen collectief overleg**

#### **Collectief overleg**

#### **Regionale overlegorganen**

(CAO 4/12/97, geldig vanaf 1/1/98 voor onbepaalde duur, vervangen door CAO 4/9/17, reg.nr. 142089, geldig vanaf 1/8/17 voor onbepaalde duur)

- Sinds 1/1/1998 bestaan er 3 regionale (Vlaanderen, Brussel en Wallonië) overlegorganen bevoegd voor de ondernemingen niet-voeding met minstens 20 werknemers. In elk orgaan zetelen 7 (5 te Brussel) effectieve en 7 (5 te Brussel) plaatsvervangende leden zowel aan

werkgevers- als aan werknemerszijde. Financiering door een bijdrage aan het Sociaal Fonds van 0,40% van de loonmassa.

- Het Regionaal Overlegorgaan is bevoegd voor:
- de organisatie van informatie van de werkgevers en werknemers via de respectievelijke vertegenwoordigers. Ten dien einde is het de vakbonden toegestaan om sociale informatie te verspreiden in de onderneming weliswaar via een bericht dat de werkgever ad valvas hangt of verspreidt onder zijn bedienden en mits voorafgaande berichtgeving aan het Regionaal Overlegorgaan. De vakbonden kunnen aan de werkgever ook vragen om een bijeenkomst te houden;
- individuele en collectieve geschillen. Zo kan het orgaan in akkoord met de werkgever optreden ter voorkoming of oplossing van een collectief geschil.

## DEEL IV - VARIA

### IV.1 Diverse bepalingen

#### Uitbetaling van het loon in cash

(FOD WASO-website)

Op 9 november 2016 hebben de sociale partners vergaderd in de schoot van het Paritair Comité nr. 201 voor de Zelfstandige Kleinhandel akte genomen van de gemotiveerde verwerping van het sectoraal gebruik volgend op de kennisgeving vanwege de Belgische Confederatie BBCI van het bestaan van een sectoraal gebruik betreffende de uitbetaling van het loon van hand tot hand aan studenten tewerkgesteld in de bakkerijen, de banketbakkerijen die verse producten vervaardigen voor onmiddellijke consumptie met zeer beperkte houdbaarheid en de verbruikszalen bij een banketbakkerij.

Bijgevolg zal de uitbetaling van het loon van hand tot hand aan deze studenten niet meer toegestaan zijn na verloop van een termijn van twee maanden te rekenen vanaf deze bekendmaking van de **gemotiveerde verwerping van het sectoraal gebruik** – zijnde 28 januari 2017.

#### Verklaring e-commerce

(CAO 26/6/15, geldig van 1/1/15 t.e.m. 31/12/16)

De sociale partners betrokken bij de ontwikkeling van de sector van de e-commerce, werkgevers en vakbonden samen, zijn zich bewust van de uitdagingen waar deze nieuwe activiteitensector voor staat en engageren zich om samen een grondig en uitgebreid debat (zonder taboes of voorafnames) te voeren in de verschillende betrokken paritaire comités om de sector toe te laten zich verder te ontwikkelen en om de kwalitatief hoogstaande jobs in de sector verder te ontwikkelen.

#### Werkgroep

(sectorakkoord 3/7/17, geldig van 1/7/17 t.e.m. 30/6/19)

De werkgroep 'kwaliteit van werk en flexibiliteit' wordt behouden.

De volgende werkgroepen worden opgericht:

- Werkgroep opleiding;
- Werkgroep re-integratie na langdurige ziekte en medische overmacht.

### IV.2 Nuttige adressen

## **Unie der Zelfstandige Ondernemers**

Willebroekkaai 37, 1000 BRUSSEL

tel: 02/21.22.511

fax: 02/230.93.54

## **Sociaal Fonds n° 201**

Willebroekkaai 37, 1000 BRUSSEL

tel: 02/212.26.32

fax: 02/230.93.54

<http://www.sociaalfonds201.be/>

## **NOTA'S - ARTIKELEN**

## **FORMULIEREN**

## **DISCLAIMER**

©Liantis juridische dienst

Liantis juridische dienst verzorgt de sociaaljuridische dienstverlening voor alle kantoren en diensten van Liantis sociaal secretariaat vzw, ESS 510, en voor de andere rechtspersonen van Liantis.

Wij geven u deze informatie op vrijwillige basis. Daarbij streven we er steeds naar om dit op een zeer zorgvuldige manier te doen. Gelet op deze middelenverbintenis, kan op basis van deze informatie nooit de aansprakelijkheid van Liantis sociaal secretariaat vzw of een andere rechtspersoon van Liantis ingeroepen worden.