

Inhoud

| | |
|--|-----------|
| Inhoud | 2 |
| Voorwoord | 6 |
| De voornaamste punten van het sectorakkoord voor de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024 | 7 |
| 1 Loon- en arbeidsvoorwaarden | 8 |
| 1.1 Minimum uren | 8 |
| 1.2 Stuklonen | 8 |
| 1.3 Lonen aan gezondheidsindex linken (CAO 15/06/01) | 8 |
| 1.4 Premies en tussenkomsten geldig op 1 juli 2024 (onderhevig aan indexeringen) | 9 |
| 1.4.1 Premies..... | 9 |
| Arbeid verricht tussen 22u00 en 6u00 | 9 |
| Permanentiepremie..... | 9 |
| Arbeid verricht op zondag of een feestdag | 9 |
| Arbeid verricht op zaterdag | 9 |
| Arbeid in opeenvolgende en wisselende (en overlappende*) ploegen | 9 |
| Premie ‘ongezond werk’ | 9 |
| Maskerpremie..... | 9 |
| Nucleaire premie | 10 |
| Maaltijden..... | 10 |
| Premie voor weersomstandigheden..... | 10 |
| Startpremie voor spoedtussenkomsten (cat 1C) | 10 |
| 1.4.2 Tussenkomsten | 10 |
| Forfaitaire A.R.A.B. vergoeding..... | 10 |
| De mobiliteitsvergoeding..... | 11 |
| De verplaatsingstijd van werknemers die zich met een bedrijfswagen verplaatsen van de woonplaats naar de eerste werf en van de laatste werf naar de woonplaats | 11 |
| Een vergoeding van de nodige TIJD om zich van de ene werf naar de andere te begeven | 11 |
| Vergoeding voor overnachting en voedsel | 12 |
| Het behalen van een rijbewijs | 12 |
| Werkkledij..... | 12 |
| Terugbetaling van parkingkosten | 12 |
| Toeslag kinderopvang..... | 13 |
| Vergoeding voor het gebruik van je smartphone voor het werk..... | 13 |
| 1.4.3 Premies en vergoedingen in categorie 8 (industriële schoonmaak) | 13 |
| Permanentiepremie..... | 13 |
| Startpremie | 13 |
| Maskerpremie..... | 13 |
| Inertiepremie | 14 |
| Dagvergoeding voor dienststopdrachten | 14 |
| Nachtpremie | 14 |
| ARAB-vergoeding..... | 14 |
| Maaltijdcheques | 14 |
| 1.4.4 Loontoeslagen | 14 |
| 1.5 Interimarbeid | 15 |
| 2 Arbeidsduur – overuren en arbeidsorganisatie | 16 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 2.1 | Arbeidsduur | 16 |
| 2.2 | Berekening van overuren..... | 16 |
| 2.3 | Dagelijkse arbeidsduur en wekelijks uurrooster | 17 |
| 2.4 | Bijzonder geval: toeristische centra..... | 17 |
| 2.5 | Werklast | 18 |
| 2.5.1 | Recht op deconnectie..... | 18 |
| 2.5.2 | Elektronische aanwezigheidsregistratie (digitale evolutie)..... | 18 |
| 2.6 | Organisatie van opeenvolgende werven | 20 |
| 2.7 | Zondagsrust | 20 |
| | <i>Inhaalrust ingevolge zondagsarbeid.....</i> | 20 |
| 2.8 | Flexibiliteit | 20 |
| 2.9 | Aanplakking van variabele werkroosters..... | 20 |
| 2.10 | Variabiliteitsmarge | 21 |
| 2.11 | Tijdelijke werkloosheid..... | 21 |
| | <i>Economische werkloosheid</i> | 21 |
| 3 | <i>Schorsing van de overeenkomst.....</i> | 22 |
| 3.1 | Jaarlijkse vakantie | 22 |
| 3.2 | Bijkomend verlof..... | 23 |
| 3.3 | Anciënniteitsverlof | 23 |
| 3.4 | Feestdag die samenvalt met een normale inactiviteitsdag..... | 24 |
| 3.4.1 | Buitenwettelijke feestdag | 24 |
| 3.5 | Omstandigheidsverlof of “Klein verlet” | 24 |
| 3.6 | Verlof om dwingende redenen | 27 |
| 3.7 | Carenzdag | 28 |
| 3.8 | Tijdskrediet | 28 |
| 3.9 | Tijdskrediet einde loopbaan | 28 |
| 3.10 | Thematisch verlof..... | 29 |
| 4 | <i>Opzegtermijnen.....</i> | 30 |
| 4.1 | De opzegtermijnen voor de werknemers in dienst getreden en ontslagen VANAF 1/1/2014..... | 31 |
| 4.2 | Voor de arbeiders die reeds in dienst waren VOOR 1/1/2014 en nadien ontslagen worden ³² | |
| 5 | <i>Invoering van nieuwe arbeidsstelsels in de ondernemingen en nachtre regimes</i> | 34 |
| 5.1 | Toepassingsmodaliteiten | 34 |
| 5.2 | Onderhandelingsniveau..... | 34 |
| 6 | <i>Vervoerskosten</i> | 35 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| 6.1 | Woon-werkverkeer | 35 |
| 6.1.1 | Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer | 35 |
| 6.1.2 | Gemeenschappelijk openbaar vervoer, uitgezonderd het treinvervoer | 35 |
| 6.1.3 | Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer | 35 |
| 6.1.4 | Verplaatsing met eigen vervoermiddelen | 35 |
| 6.1.5 | Verplaatsing per fiets | 37 |
| 6.1.6 | Verplaatsing met bedrijfswagen | 37 |
| 6.1.7 | Verplaatsing woon- werkplaats bij meerdere werven | 37 |
| 6.2 | Verplaatsingen tussen werven | 37 |
| 7 | <i>Personeelsovername ingevolge van hergunning van een onderhoudscontract.....</i> | 38 |
| | <i>Opgelet!</i> | 40 |
| | <i>Controleprocedure</i> | 40 |
| | <i>Toekenning van afwijkingen</i> | 40 |
| | <i>Sancties.....</i> | 40 |
| 8 | <i>Statuut syndicale delegatie (Cao 19.06.03)</i> | 42 |
| 8.1 | Samenstelling..... | 42 |
| 8.2 | Voorwaarden | 43 |
| 8.3 | Bevoegdheid en uitoefening van het mandaat | 44 |
| 8.4 | Werking van de syndicale delegatie | 45 |
| 8.5 | Regeling van conflicten..... | 46 |
| 9 | <i>Vergoedingen die door het Sociaal Fonds schoonmaak worden uitgekeerd</i> | 47 |
| 9.1 | De eindejaarspremie | 47 |
| 9.2 | Bijkomende werkloosheidsvergoeding..... | 48 |
| 9.3 | Bijkomende vergoeding voor arbeidsongeval | 49 |
| 9.4 | Bijkomende vergoeding voor langdurige ziekte | 50 |
| 9.5 | Verzekering voor ambulante zorgen | 50 |
| 9.6 | Bijkomende vergoeding in geval van preventieve verwijdering van de werf van zwangere vrouwen | 51 |
| 9.7 | Bijzondere vergoeding voor arbeiders bij ontslag om economische redenen | 51 |
| 9.8 | Speciale toeslag op werkloosheidsuitkeringen voor oudere werklozen - (geldig tot 30/06/2025)..... | 52 |
| 9.9 | Syndicale premie..... | 53 |
| | <i>Gemeenschappelijke bepaling.....</i> | 54 |
| 9.10 | Bijkomende uitkering als aanvulling op het loon in het kader van een landingsbaan | 54 |
| 9.11 | Aanvullend pensioenplan | 54 |
| 10 | <i>Systeem van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) (voordien brugpensioen)....</i> | 56 |
| 10.1 | SWT vanaf 60 jaar met een beroepverleden van + 40 jaar (CAO 01/07/2023 → 30/06/2025)..... | 56 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 10.2 | SWT vanaf 60 jaar met een beroepsverleden van + 35 jaar, voor werknemers die gewerkt hebben in een zwaar beroep (CAO 01/07/2023 → 30/06/2025) | 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 01/07/2023 → 30/06/2025) | 58 |
| 10.4 | SWT vanaf 58 jaar voor werknemers met een beroepsverleden van + 35 jaar en om medische reden ongeschikt (CAO 01/07/2023 → 30/06/2025)..... | 58 |
| 10.5 | SWT vanaf 62 jaar (CAO 01/01/22 → 31/12/24) | 59 |
| 10.6 | Aangepaste beschikbaarheid SWT | 60 |
| 11 | <i>Onthaal en aanpassing van de werknemers</i> | 61 |
| 11.1 | Individueel opleidingsrecht..... | 61 |
| 11.2 | Opleidingscentrum van de schoonmaak..... | 62 |
| 11.3 | Syndicale vorming | 62 |
| 12 | <i>Allerlei</i> | 63 |
| 12.1 | Gezondheidsonderzoek | 63 |
| 12.2 | Niet-discriminatie..... | 63 |
| 12.3 | Welzijn..... | 63 |
| 12.4 | Onderaanneming | 64 |
| 13 | <i>Wilt u zich inzetten voor uw collega-werknemers, onder de vlag van ACLVB ?</i> | 65 |
| 14 | <i>Nuttige links</i> | 67 |
| 15 | <i>Trefwoordenlijst</i> | 68 |

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 2023-2024, afgesloten in november 2023 en met bedragen aangepast aan de index van 07/2024.

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

Gert Truyens
Nationaal Voorzitter

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 2023 tot 31 december 2024

- Koopkrachtpremie van 250 euro, indien voltijds gewerkt gedurende het ganse jaar 2022 en in dienst op 30/06/2023;
 - Pro rata in functie van effectieve (en gelijkgestelde-) prestaties, naar boven af te ronden per schijf van 10 euro
- Forfaitaire vergoeding bij gebruik smartphone voor het werk: 7 euro per maand;
- Verbetering van de collectieve arbeidsovereenkomst verplaatsingen vanaf 1/1/2024 :
 - Verhoging tussenkomst in woon-werkverkeer eigen vervoermiddel : 95% van de resp. prijs (op basis van afstand) voor een treinabonnement, 2e klasse
 - Verhoging mobiliteitsvergoeding naar 0,1579 € / km
 - Verhoging fietsvergoeding naar 27 cent/ km
- Verhoging kledijvergoeding : vanaf 01/01/2024 : 2,3293 € per week met een max van 9.32 € per maand
- Sociaal fonds:
 - Veralgemening vergoeding bij kinderopvang: 2 €/dag, max. 150 dagen/jaar per kind tot 12 jaar (vanaf 1/1/2024)
 - Gelijkstelling moederschapsverlof voor eindejaarspremie tot 19 weken (114 dagen) voor de berekening van de EP 2024 (refertejaar 2023-2024)
 - Verlenging van de toeslag op werkloosheidsuitkeringen voor oudere werklozen
- Aangepaste en duidelijkere regeling voor aanpak van stress, o.a. bij werfovername
- Verbetering collectieve arbeidsovereenkomst werfovername voor kleine werven
- Verlenging van de SWT-stelsels :
 - 60 jaar en 33 jaar beroepsverleden en > 20 jaar nacht
 - 60 jaar met 35 jaar beroepsverleden, zwaar werk
 - 58 jaar en 35 jaar beroepsverleden, medische redenen
 - 60 jaar en 40 jaar beroepsverleden
 - Collectieve arbeidsovereenkomst voor vrijstelling beschikbaarheid cfr. collectieve arbeidsovereenkomsten Nationale Arbeidsraad 153 en 155
- Landingsbanen vanaf 55 jaar

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 2024, situeerde het nationaal minimumuurloon zich tussen:

- 16,2545 € in een 36u30-urenweek voor categorie 1.A
- en
- 22,3745 € 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 2024 (onderhevig aan indexeringen)

1.4.1 Premies

Arbeid verricht tussen 22u00 en 6u00

Premie van 2,9470 €/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 : 67,2130€
- feestdag, brug- of rustdag in de week : 33,6145 €

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 (en overlappende*) ploegen

Loontoeslag van 1,0220 €/u.

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

*overlappende ploegen, bv. :

Week 1 : bv. ploeg A start om 6u en eindigt om 14u ; ploeg B vangt aan om 12u en eindigt om 18u

Week 2 : bv. ploeg B start om 6u en eindigt om 14u ; ploeg A vangt aan om 12u en eindigt om 18u

Premie 'ongezond werk'

0,6165 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 1,8915 EUR/u gekoppeld aan de gezondheidsindex.

Nucleaire premie

Premie van 0,9950 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 €16,2855 (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 €0,1220 per uur, gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer zoals de lonen.

Startpremie voor spoedtussenkomsten (cat 1C)

22,2475€ : 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. Deze bedraagt 0,0790 € per kilometer heen en 0,0790 € per kilometer terug of 0,1579 € 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 0,1579 € per km heen en 0,1579 € 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.

De verplaatsingstijd van werknemers die zich met een bedrijfswagen verplaatsen van de woonplaats naar de eerste werf en van de laatste werf naar de woonplaats

Met uitsluiting van de forfaitair betaalde ruitenwassers, wordt deze vergoed door de mobiliteitsvergoeding. Deze bedraagt 0,1579 € per km heen en 0,1579 € per km terug. Voor de eventuele bijrijders, bedraagt zij 0,0790 € per kilometer heen en 0,0790 € per kilometer terug of 0,1579 € per kilometer berekend op basis van een van deze afstanden.

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 0,1040 €/Km (1/7/2024) met een minimum van 2,0800 € (1/7/2024) 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: 0,4297 € van 1/7/2024 → 30/09/2024. Dit bedrag wordt per kwartaal geïndexeerd.

Noot: Punt 6.1.7 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 52,391 €/dag, zijnde 18,3385 € voor de overnachting en 34,0525 € 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 2,3835 € per week bedraagt, met een maximum van 9,53 € per maand. (index 07/24) Enkel de werknemers van categorie 1A mogen deze eventueel zelf onderhouden, de werkgever moet hen dan eveneens deze vergoeding betalen.

Meer info : zie onze fiche op de website : <https://www.aclvb.be/nl/pc-121-loon-en-arbeidsvoorwaarden#arbeidskledij>

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.

Toeslag kinderopvang

Vanaf 1 januari 2024 heb je als werknemer in de sector schoonmaak recht op een tussenkomst in de kosten voor kinderopvang :

2 € bruto per begonnen opvangdag per kind, maximum 150 opvangdagen per kind per kalenderjaar, t/m het kalenderjaar waarin het kind 12 jaar wordt.

De toeslag wordt één maal per jaar betaald op basis van de opvangkosten gemaakt het jaar voordien. De toeslag wordt de eerste keer betaald in 2025 op basis van de opvangkosten gemaakt in 2024 op basis van een fiscaal attest afgeleverd door een erkend kinderdagverblijf (Kind en Gezin, l'Office de la Naissance et de l'Enfance of de Duitstalige gemeenschap) of een erkende naschoolse opvang.

Vergoeding voor het gebruik van je smartphone voor het werk

Ter compensatie van het gebruik van je privésmartphone en de gebruikte dataruimte in het kader van de wettelijke verplichting van aanwezigheidsregistratie, moet de werkgever een forfaitaire vergoeding betalen van **€ 7 per maand**.

Indien de aanwezigheidsregistratie niet via een applicatie op een smartphone gebeurt, zal deze vergoeding ook verschuldigd zijn bij regelmatig gebruik van de privésmartphone op vraag van de werkgever in het kader van de dienstbetrekking, al dan niet met gebruik van door de werkgever ter beschikking gestelde applicaties. Deze vergoeding omvat het gebruik van de privésmartphone en het abonnementspakket bij een operator. Vanaf 30 kalenderdagen afwezigheid is geen vergoeding verschuldigd.

1.4.3 Premies en vergoedingen in categorie 8 (industriële schoonmaak)

Permanentiepremie

- weekend = 67,2130 € (van vrijdag 18u tot maandag 6u)
- feestdag, brug- of rustdag in de week = 33,6145 €

Startpremie

Wanneer een arbeider buiten zijn voorziene uurrooster wordt opgeroepen voor werkzaamheden, heeft hij hiervoor recht op een forfaitaire premie van €33,6145. 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 16,5230 €/ dag verschuldigd.

Inertiepremie

16,5230 € 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 | 5,14 € per dag |
| Van 26 tot 75 km per dag | 13,35 € per dag |
| Vanaf 76 km per dag | 17,70 € per dag |

Nachtpremie

3,58 €

ARAB-vergoeding

De werknemers behorend tot de categorieën 8 tot 8.C. van de functieclassificatie die slechts korte verplaatsingen hebben, hebben recht op een ARAB vergoeding van 0,80 € netto per dag voor de dagen met verplaatsing van minder dan 10 km of een gelijkwaardig voordeel, onderhandeld op bedrijfsniveau.

Maaltijdcheques

De werknemers behorend tot de categorieën 8.D. en 8.E. van de functieclassificatie hebben recht op maaltijdcheques, toegekend per gewerkte dag:

- voor het jaar 2017 ter waarde van € 3,52 (werkgeversbijdrage van € 2,43 + werknemersbijdrage van € 1,09);
- vanaf het jaar 2018, ter waarde van € 2,72 (werkgeversbijdrage van € 1,63 + werknemersbijdrage van € 1,09).

NB: Bovenstaande bedragen zijn van toepassing op datum van 1/7/2024, d.i. na de indexatie van 1/7/2024. Voor meer uitgebreide info omtrent de premies en latere actualisatie, raadpleeg een medewerker van een ACLVB-secretariaat of kijk op [onze sectorpagina over de loon- en arbeidsvoorwaarden](#) !

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 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 driemaandelijkse 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 driemaandelijkse 481 uren overschrijden. Het loon van de uren die het wekelijkse 37ste uur en/of het 481ste driemaandelijkse 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.

2.5.1 *Recht op deconnectie*

Een cao over het recht op deconnectie werd in je sector afgesloten op **29 november 2023**.

Deze CAO is van toepassing op alle ondernemingen die tenminste 20 werknemers tewerkstellen en geeft het recht aan werknemers om buiten de werkuren niet bereikbaar te zijn voor hun werkgever. Dit om het mentaal en fysiek welzijn en **op het evenwicht tussen het beroeps- en het privéleven van de werknemers te respecteren**.

Buiten de op hen van toepassing zijnde uurroosters zijn de werknemers niet verplicht bereikbaar te zijn voor de werkgever (leidinggevenden, collega's, ondergeschikten). **Dit houdt o.a. in dat de werknemers niet verplicht zijn werkgerelateerde e-mails, berichten, telefoongesprekken of andere vormen van communicatie te beantwoorden buiten de werkuren of werk te verrichten of op te volgen**. Deze CAO werd afgesloten voor onbepaalde duur.

2.5.2 *Elektronische aanwezigheidsregistratie (digitale evolutie)*

Meer en meer wordt er gebruik gemaakt van apps op de smartphone van de werknemer (al dan niet door de werkgever ter beschikking gesteld) om haar / zijn aanwezigheid te registreren.

Daarnaast kunnen deze applicaties ook de mogelijkheid bieden om :

- het arbeidsreglement, de arbeidsovereenkomst, de uurroosters, enz. op te laden;
- verlof aan te vragen;
- aangifte van afwezigheden wegens ziekte, kort verzuim, enz.;
- vragen te stellen en snelle informatie te ontvangen
- een overzicht krijgen van de aanwezigheden
- toegang van de werknemer tot zijn geregistreerde gegevens

Vooraleer de werkgever kan overgaan tot gebruik en invoering van dergelijke technologieën, dient er hierover overleg gepleegd te worden in het bedrijf aanwezige overlegorganen over bv. de gevolgen voor de tewerkstelling, de werkorganisatie en arbeidsvoorwaarden, het welzijn van de werknemers en de maatregelen voor opleiding, bijscholing en ondersteuning van de werknemers.

De werkgever staat in voor de bescherming van de privacy van de werknemers in het kader van elektronische aanwezigheidsregistratie en/of andere digitale applicaties.

Aanwezigheidsregistratie vanaf 1/9/2024 in de schoonmaaksector

Om sociale fraude tegen te gaan en eerlijke en veilige arbeidsomstandigheden voor alle werknemers te creëren, wordt vanaf 1/9/2024 de aanwezigheidsregistratie verplicht. Elke werknemer zal moeten registreren :

- Zijn/haar identiteit;
- Begin- en eindtijden van werkzaamheden;
- Rustpauzes;
- Aankomst- en vertrektijden;
- Adres van de werkplek

Deze registratie kan gebeuren :

- Via de app van de RSZ (Checkinandout@work - https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/check-in-and-out-at-work/index.htm ; met de smartphone via QR code bv.)
- Via een andere app (desgevallend ter beschikking gesteld door de werkgever)

De werknemer is dus verantwoordelijk voor de correcte registratie, maar je werkgever moet:

- Jou als werknemer (of als uitzendkracht) informeren over de registratieprocedure en ervoor zorgen dat je incheckt als je begint en stopt met werken. (en ook de rustpauzes registreert)
- Een registratiemiddel bezorgen dat compatibel is met het registratieapparaat op je arbeidsplaats

Als je hiervoor jouw **eigen smartphone** moet gebruiken, heb je recht op een **forfaitaire vergoeding van 7€** per maand.

Ook als de registratie **niet** via de smartphone gebeurt maar je werkgever jou regelmatig vraagt om je smartphone te gebruiken, in functie van het werk, is deze vergoeding verschuldigd !

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 driemaandelijkse 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 ingeval 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. De eerste 120 dagen tijdelijke werkloosheid zijn vervat in de vergoeding cfr. 9.2 in deze brochure, betaald door het FBZ.



Vanaf 1/1/2024 : De Regering besliste dat de uitkering die je krijgt van RVA als je tijdelijk werkloos bent, vanaf 1/1/2024 nog maar 60% zal bedragen van het begrensd loon i.p.v. 65 % ! (behalve voor TW wegens overmacht).

Ter compensatie moet de werkgever een **extra toeslag** betalen van **5,10 euro** (index 1/5/2024) per werkloosheidsdag. Dit bovenop de aanvullende vergoeding van 2 € waar we hierboven over spreken.

Let op !

- Is je bruto maandloon niet hoger dan 4.000 euro, dan heb je recht op deze toeslag vanaf de eerste werkloosheidsdag voor elke dag gedekt door een tijdelijke werkloosheidsuitkering;
- Is je bruto maandloon hoger dan 4.000 euro, dan heb je recht op deze toeslag vanaf de 27ste dag tijdelijke werkloosheid in hetzelfde kalenderjaar bij dezelfde werkgever. Voor de telling van de tijdelijke werkloosheidsdagen wordt geen rekening gehouden met de dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

De toeslag is gekoppeld aan de spilindex.

3 Schorsing van de overeenkomst

3.1 Jaarlijkse vakantie

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

- de prestaties

¹ Andere vormen zijn mogelijk met een verschillende duurtijd.

- het verdiende loon tijdens het voorgaande jaar

Indien je het ganse jaar hebt gewerkt dan krijg je 4 volledige vakantieweken. Het bruto vakantiegeld komt overeen met 15,38% van je jaarlijks brutoloon.

Meer info over het jaarlijks verlof vind je in onze publicatie "[jaarlijkse vakantie](#)"

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;
- 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.

3.4.1 Buitenwettelijke feestdag

Naast de 10 wettelijke feestdagen, heb je recht op één buitenwettelijke feestdag die in principe wordt opgenomen op het feest van de gemeenschap:

- 11 juli voor de Vlaamse gemeenschap;
- 27 september voor de Franse gemeenschap;
- 15 november voor de Duitstalige gemeenschap.

Als het personeel van de klant nog andere buitenwettelijke feestdagen heeft, dan moet je die dagen niet werken en betaalt je werkgever het loon voor die dagen.

3.5 Omstandigheidsverlof of “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.

Deeltijdsen

De dagen klein verlet worden niet aangepast in verhouding tot uw deeltijdse

prestaties. Bijvoorbeeld in geval van het huwelijk van een deeltijdse werknemer, zal hij of zij de volle 2 dagen klein verlet kunnen uitputten.

| 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 of van de echtgeno(o)t(e) Het geadopteerd kind wordt gelijkgesteld met het kind van de werknemer | Dag van het huwelijk |
| 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 | Dag van het huwelijk |
| 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 | Dag van de plechtigheid |
| 5. Geboorte van een kind: de vader of meemouder (partner of samenwonende partner die het kind niet erkend heeft) | 20 dagen, te nemen binnen 4 maanden na de bevalling (zie hieronder meer) |
| 6. Onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie | 6 weken (zie hieronder meer) |
| 7. 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 | - 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. - 7 dagen, betaald door de mutualiteit; op te nemen gedurende het jaar volgend op de dag van overlijden |
| 8. Overlijden van een broer, zus, stiefbroer, stiefzus, grootmoeder, grootvader, overgrootvader, overgrootmoeder, kleinkind, achterkleinkind, schoondochter of | 2 dagen te kiezen door de werknemer in de periode die de dag van de begrafenis begint tot de dag van de begrafenis |

| | |
|---|---|
| schoonzoon van de werknemer die bij de werknemer of bij de echtgeno(o)t(e) inwoont. | |
| 9. 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. | De dag van de begrafenis |
| 10. 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 | 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 |
| 11. Deelname aan een reünie van de familieraad bijeengeroepen door de vrederechter | De nodige tijd met een maximum van 1 dag |
| 12. 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 |
| 13. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau tijdens de legislatieve, provinciale of gemeenteraadsverkiezingen | De nodige tijd met een maximum van 5 dagen |
| 14. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de legislatieve, provinciale of gemeenteraadsverkiezingen | De nodige tijd |
| 15. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een van de hoofdbureaus bij de Europese Parlementsverkiezingen | De nodige tijd met een maximum van 5 dagen |

Geboorteverlof

Elke werknemer heeft het recht om afwezig te zijn van het werk naar aanleiding van de geboorte van een kind. Het aantal dagen geboorteverlof bedraagt 20 dagen, ongeacht het

arbeidsregime (voltijds of deeltijds). Dit verlof moet worden opgenomen in de periode van 4 maanden vanaf de dag van de bevalling.

Tijdens de eerste 3 dagen van het geboorteverlof behoudt de werknemer zijn volledige loon ten laste van zijn werkgever. Voor de volgende dagen moet de werknemer een uitkering aanvragen bij het ziekenfonds (zie 8.2.1) (die 82% van het begrensde brutoloon bedraagt).

Adoptieverlof

De werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, heeft recht op een individueel krediet van maximum 6 weken adoptieverlof.

- ➔ Het individueel krediet van 6 weken kan worden verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid.
- ➔ Het individueel krediet kan met 2 weken worden verlengd bij gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.

Het adoptieverlof van maximum 6 weken per adoptieouder wordt als volgt opgetrokken voor de betrokken ouder of voor beide ouders samen:

- met 3 weken vanaf 1 januari 2023 = 9 weken
- met 4 weken vanaf 1 januari 2025 = 10 weken
- met 5 weken vanaf 1 januari 2027 = 11 weken

In geval van 2 adoptieouders moeten deze bijkomende weken onderling tussen hen worden verdeeld. Gedurende de eerste 3 dagen adoptieverlof geniet de arbeider het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende dagen adoptieverlof geniet de arbeider een uitkering die wordt uitbetaald door het ziekenfonds.

3.6 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 reden beschouwen.

3.7 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.

3.8 Tijdskrediet

In het sectorakkoord 2023-2024 werd ingetekend op de bestaande regeling tijdskrediet :

- voor het volgen van een opleiding, maximaal 36 maanden
- voor de zorg voor een kind, palliatief verlot, bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid), maximaal 51 maanden.

Maximaal 5% van het personeel kan gelijktijdig tijdskrediet opnemen. Op ondernemingsvlak kan van de 5%-drempel afgeweken worden. De toekenning van de Vlaamse aanmoedigingspremies werd tevens verlengd.

Voor meer info over de voorwaarden, opnamemodaliteiten, uitkeringen of de bescherming, aarzel niet contact op te nemen met uw ACLVB-secretariaat, ACLVB-afgevaardigde of secretaris of kijk op onze algemene [website](#) waar u alle info terugvindt.

3.9 Tijdskrediet einde loopbaan

Ook hierop werd ingetekend via het laatste sectorakkoord 2023-2024.

Halftijdse en 1/5e landingsbanen zijn mogelijk vanaf 55 jaar voor zware beroepen en lange loopbanen met 35 jaar beroepsverleden.

De 1/5e landingsbaan zonder uitkeringen noch pensioengelijkstellingen blijft mogelijk vanaf 50 jaar, mits zwaar beroep of 28 jaar loopbaan.

Voor meer info over de voorwaarden, opnamemodaliteiten, uitkeringen of de bescherming, aarzel niet contact op te nemen met uw ACLVB-secretariaat, ACLVB-afgevaardigde of secretaris of kijk op onze algemene website waar u alle info terugvindt.

3.10 Thematisch verlof

Naast het tijdskrediet bestaat er de mogelijkheid tot gedeeltelijke of volledige onderbreking van uw loopbaan gedurende een bepaalde tijd om enkele specifiek bepaalde redenen. Er bestaan 4 verschillende 'motieven' : palliatieve zorg, bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, mantelzorg en ouderschapsverlof.

Die verloven staan helemaal los van het recht op tijdskrediet. Bovendien zijn de toelatingsvoorwaarden soepeler, hebben ze een kortere maximumduur en geven ze recht op een hogere uitkering.

Bescherming tegen ontslag

U geniet een bescherming tegen ontslag indien u een thematisch verlof neemt.

Let wel : d.i. geen absolute bescherming! Anders gezegd: de werkgever mag u niet ontslaan omwille van het opnemen van een thematisch verlof.

Voor meer info over de voorwaarden, uitkeringen of de bescherming, aarzel niet contact op te nemen met uw ACLVB-secretariaat, ACLVB-afgevaardigde of secretaris of kijk op onze algemene website waar o.m. een aparte publicatie terug te vinden is : "[ouderschapsverlof en andere thematische verloven](#)."

Zijn er aanvullende uitkeringen vanuit de sector ?

Ja, in het kader van een landingsbaan → Zie hiervoor hoofdstuk 9.10

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 **ontslagitkering**, 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 nachtre regimes

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 geïnviseerd 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 Vervoerskosten

6.1 Woon-werkverkeer

6.1.1 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 vooraf betaalde kaarten en max. 100% van de kosten voor woon- werkverkeer)

6.1.2 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)

6.1.3 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)

6.1.4 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 (zie volgende pagina) :

| MONTANT DE L'INDEMNITE PATRONALE - moyens propres | | | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------------|----------------|-----------------------------|-------------------------------|
| BEDRAG VAN DE PATRONALE TUSSENKOMST - eigen vervoermiddel | | | | | |
| KM | PAR JOUR PER DAG | PAR MOIS PER MAAND | KM | PAR JOUR PER DAG | PAR MOIS PER MAAND |
| 1 | 1,98 | 42,75 | 30 | 6,05 | 131,10 |
| 2 | 1,98 | 42,75 | 31-33 | 6,27 | 135,85 |
| 3 | 1,98 | 42,75 | 34-36 | 6,62 | 143,45 |
| 4 | 2,15 | 46,55 | 37-39 | 7,01 | 152,00 |
| 5 | 2,33 | 50,35 | 40-42 | 7,36 | 159,60 |
| 6 | 2,45 | 53,20 | 43-45 | 7,71 | 167,20 |
| 7 | 2,63 | 57,00 | 46-48 | 8,11 | 175,75 |
| 8 | 2,76 | 59,85 | 49-51 | 8,46 | 183,35 |
| 9 | 2,90 | 62,70 | 52-54 | 8,72 | 189,05 |
| 10 | 3,07 | 66,50 | 55-57 | 8,99 | 194,75 |
| 11 | 3,20 | 69,35 | 58-60 | 9,25 | 200,45 |
| 12 | 3,37 | 73,15 | 61-65 | 9,60 | 208,05 |
| 13 | 3,51 | 76,00 | 66-70 | 9,99 | 216,60 |
| 14 | 3,64 | 78,85 | 71-75 | 10,43 | 226,10 |
| 15 | 3,82 | 82,65 | 76-80 | 10,88 | 235,60 |
| 16 | 3,94 | 85,50 | 81-85 | 11,31 | 245,10 |
| 17 | 4,12 | 89,30 | 86-90 | 11,75 | 254,60 |
| 18 | 4,26 | 92,15 | 91-95 | 12,19 | 264,10 |
| 19 | 4,39 | 95,00 | 96-100 | 12,63 | 273,60 |
| 20 | 4,56 | 98,80 | 101-105 | 13,02 | 282,15 |
| 21 | 4,69 | 101,65 | 106-110 | 13,46 | 291,65 |
| 22 | 4,83 | 104,50 | 111-115 | 13,90 | 301,15 |
| 23 | 5,00 | 108,30 | 116-120 | 14,34 | 310,65 |
| 24 | 5,13 | 111,15 | 121-125 | 14,77 | 320,15 |
| 25 | 5,30 | 114,95 | 126-130 | 15,22 | 329,65 |
| 26 | 5,43 | 117,80 | 131-135 | 15,66 | 339,15 |
| 27 | 5,57 | 120,65 | 136-140 | 16,05 | 347,70 |
| 28 | 5,75 | 124,45 | 141-145 | 16,48 | 357,20 |
| 29 | 5,87 | 127,30 | 146-150 | 17,10 | 370,50 |

Per maand, is deze bijdrage beperkt tot 95% 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.

Om het dagbedrag te bekomen : maandbedrag X3 /65

6.1.5 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 0,27 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.

6.1.6 Verplaatsing met bedrijfswagen

In dit geval heb je geen recht op een woon-werkvergoeding.

6.1.7 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 6.1.4 van deze brochure.

6.2 Verplaatsingen tussen werven

Zie 1.4.2 :

- ➔ vergoeding van de nodige **TIJD** om zich van de ene werf naar de andere te begeven
- ➔ terugbetaling van **KOSTEN VOOR DE VERPLAATSING** tussen verschillende werven

7 Personeelsovername ingevolge van hergunning van een onderhoudscontract

Vroeger, als een schoonmaakbedrijf een werf verloor, was het personeel dikwijls tezelfdertijd 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
- de werknemer dient een anciënniteit te hebben van negen maanden op de werf

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 gedurende een periode van 6 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 groepeer !!

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 Vergoedingen die door het Sociaal Fonds schoonmaak worden uitgekeerd

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, 9.8 (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 2850 € (EJP 2024) 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)

9.2 Bijkomende werkloosheidsvergoeding²

Voor wie?

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

Hoeveel/hoelang?

3,0784 € per uur, (maximumbedrag 01/2024) 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. (-> zie hiervoor H. 2.11 van deze brochure)

² Door de invoering van het eenheidsstatuut, is het Fonds verplicht vanaf 1 juli 2015, de tussenkomst te beperken tot het gedeelte bovenop het verschil in de ontslagkost voor de werkgever. Deze bepalingen zijn van toepassing voor elk ontslag met verlies van betrekking en elke vermindering van uurrooster of van uurloon.

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 verdienen 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. 9.7, 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.

Belangrijk !

- 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 vanaf 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.

De aanvraag is bij het Fonds in te dienen, samen met :

- een kopie van de overlijdensakte en van de erfrechtverklaring;
- de bankgegevens van de begunstigde (weduwe of gelijkgestelde)

9.4 Bijkomende vergoeding voor langdurige ziekte

Hoeveel?

40% van de bruto tussenkomst 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
- para farmaceutische 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)

Enkele video's met uitleg hierover kan je terugvinden op : <https://www.fsend-sfsoo.be/nl/ambulante-zorgen/>

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 redenen³

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 € **18,73** per dag of € **486,90** 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

³ Invloed eenheidsstatuut : Door de invoering van het eenheidsstatuut, is het Fonds verplicht vanaf 1 juli 2015, de tussenkomst te beperken tot het gedeelte bovenop het verschil in de ontslagkost voor de werkgever. Deze bepalingen zijn van toepassing voor elk ontslag met verlies van betrekking en elke vermindering van uurrooster of van uurloon.

b en c) : dagvergoeding gelijk aan het verschil tussen het netto referentieloon voor het ontslag en het nettoloon na het ontslag, beperkt tot € **18,73** per dag of € **486,90** per maand.

! tegelijk kan de werknemer een tussenkomst tijdelijke werkloosheid ontvangen.

-> De hogervermelde bedragen zijn die van 01/2024

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 30/06/2025)

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 maandelijks 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 Bijkomende uitkering als aanvulling op het loon in het kader van een landingsbaan

- 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 :
 - 86,96 € (index 07/2024)
- Voor een halftijdse vermindering :
 - 217,41 € (index 07/2024) indien u voordien 100% was tewerkgesteld;
 - 163,06 € (index 07/2024) indien u voordien minstens $\frac{3}{4}$ was tewerkgesteld;

Om deze vergoeding te kunnen krijgen, dient u een aanvraagformulier in te dienen, hetwelk 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.

9.11 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 1,50% 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.

Zie voor meer info : <https://www.fsend-sfsoo.be/nl/sociaal-sectoraal-pensioenstelsel/>

De financiële gegevens van je aanvullend pensioen kan je ook raadplegen via “my pension”.

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 2023-2024 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, of op onze website : <https://www.aclvb.be/nl/volledige-werkloosheid-met-bedrijfstoeslag-swt> (Let op ! : op de website worden de algemene voorwaarden besproken; hieronder vindt u bijkomende **sectorale** voorwaarden, m.b.t. de betaling van de **bedrijfstoeslag** via het Fonds Schoonmaak.

10.1 SWT vanaf 60 jaar met een beroepverleden van + 40 jaar (CAO 01/07/2023 → 30/06/2025)

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 referenteloon en de werkloosheidsuitkering met als minimum een forfaitaire maandelijkse geïndexeerde vergoeding.

Het **netto referenteloon** = begrensd bruto maandloon berekend op basis van 12 maanden voorafgaand, inclusief eindejaarspremie, 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 01/07/2023 → 30/06/2025)

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 166 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?

285,18 € (12/2023).

Het **netto referenteloon** = begrensd bruto maandloon berekend op basis van 12 maanden voorafgaand, inclusief eindejaarspremie, 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 01/07/2023 → 30/06/2025)

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. 166 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 netto referenteloon en de werkloosheidsuitkering

Het **netto referenteloon** = begrensd bruto maandloon berekend op basis van 12 maanden voorafgaand, inclusief eindejaarspremie, 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 01/07/2023 → 30/06/2025)

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 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 netto referenteloon en de werkloosheidsuitkering.

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

Het **netto referenteloon** = maandelijks begrensde bruto maandloon berekend op basis van 12 maanden voorafgaand, inclusief eindejaarspremie, 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

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 referenteloon en de.

Het **netto referenteloon** = begrensde bruto maandloon berekend op basis van 12 maanden voorafgaand, inclusief eindejaarspremie, 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.

10.6 Aangepaste beschikbaarheid SWT

Wat houdt aangepaste beschikbaarheid in?

Aangepaste beschikbaarheid houdt onder meer in dat je:

- ingeschreven bent/blijft als werkzoekende;
- passend werk of een passende opleiding moet aanvaarden;
- je werk niet mag verlaten zonder wettige reden;
- niet mag zijn ontslagen wegens foutieve houding;
- je moet aanbieden bij de gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding of bij een werkgever, wanneer je door de gewestinstelling was opgeroepen;
- moet meewerken aan een begeleidingsplan of inschakelingsparcours dat je door de gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling is aangeboden.

Normaal moet je aangepast beschikbaar zijn tot de leeftijd van 65 jaar. De sector heeft echter ingetekend in de cao's van de NAR waardoor er een **vrijstelling** kan bekomen worden, afhankelijk van het type SWT. -> informeer hiervoor bij onze kantoren !

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 Individueel opleidingsrecht

- Voor ondernemingen < 10 werknemers : geen individueel maar een collectief recht;
- voor ondernemingen > 10 < 20 werknemers : een individueel opleidingsrecht van 1 dag voor een voltijdse werknemer;
- Voor ondernemingen vanaf 20 werknemers : Sinds 2024 heeft elke werknemer in de schoonmaaksector recht op 5 individuele opleidingsdagen.
- De Sociale Partners hebben wel een sectorcao neergelegd waarin een groeipad werd voorzien : 3 dagen in 2024, naar 4 in 2026 en uiteindelijk naar 5 dagen maar pas vanaf 2028. Deze sectorcao is echter te laat neergelegd waardoor dit groeipad vervalt...

Meer info kan u bekomen via uw afgevaardigde, secretaris of in ons ACLVB-kantoor.

Opleidingsplan

Ondernemingen vanaf 20 werknemers moeten sinds 1/1/2023 jaarlijks voor 31/3 een opleidingsplan opstellen. Indien gewenst is er een model beschikbaar bij het opleidingscentrum van de schoonmaak.

→ <https://ocs-cfn.be/nl/opleidingen/arbeidsdeal-2022-opleidingsplan/>

11.2 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

11.3 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, → <https://ocs-cfn.be/nl/opleidingen/syndicale-vormingen/?training=4> 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 preventie maatregelen 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.acvlb.be
- Sectoren -> [Diensten aan ondernemingen](#)
 - Sectorale brochure
 - [Nieuws uit het PC](#)
 - [cao-bundel](#)
- Website van het sociaal fonds schoonmaak:
www.fsend-sfsoo.be
 - Aanvullende voordelen en aanvraagformulieren
 - Pensioenstelsel, pensioenreglement
 - info omtrent de verzekering “ambulante zorgen”
- 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.

<https://werk.belgie.be/nl/themas/paritaire-comites-en-collectieve-arbeidsovereenkomsten-caos/collectieve-4>

- 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

A

| | |
|---------------------------|----|
| Anciënniteitsverlof | 23 |
| ARAB-vergoeding..... | 15 |
| Arbeidsduur | 17 |
| Arbeidsongeval..... | 48 |

B

| | |
|---------------------------------|----|
| Bijkomend verlof | 23 |
| Brugpensioen | 53 |
| Buitenwettelijke feestdag | 24 |

C

| | |
|------------------------|----|
| Carendag..... | 28 |
| Crisismaatregelen..... | 47 |

D

| | |
|---|----|
| Dagvergoeding voor dienststopdrachten | 15 |
| Dwingende redenen | 27 |

E

| | |
|---|----|
| Eindejaarspremie..... | 46 |
| Elektronische aanwezigheidsregistratie..... | 19 |

F

| | |
|-----------------------------------|----|
| Feestdagen | 24 |
| Flexibiliteit | 21 |
| Fonds voor bestaanszekerheid..... | 46 |

G

| | |
|---------------------------|----|
| Gezondheidsonderzoek..... | 62 |
|---------------------------|----|

I

| | |
|-----------------|----|
| Indexering..... | 9 |
| Interim..... | 16 |

K

| | |
|-------------------|----|
| Klein verlet..... | 24 |
|-------------------|----|

L

| | |
|---------------------------|----|
| Landingsbaan..... | 53 |
| Landingsbanen | 29 |
| Langdurige ziekte | 49 |
| Lonen..... | 9 |
| Loopbaanonderbreking..... | 23 |

M

| | |
|-----------------------------|----|
| Maaltijdcheques..... | 15 |
| Mobiliteitsvergoeding | 12 |

N

| | |
|------------------|----|
| Nachtarbeid..... | 33 |
| Nachtpremie..... | 15 |

O

| | |
|--------------------------------------|----|
| Onderaanneming..... | 63 |
| Onthaal..... | 60 |
| Ontslag om economische redenen | 50 |
| Opeenvolgende werven | 20 |
| Opleiding | 60 |
| Opzegtermijnen..... | 30 |
| Oudere werklozen | 51 |
| Ouderschapsverlof | 29 |
| Overbruggingsuren..... | 18 |

P

| | |
|--------------------------------|----|
| Parkingkosten..... | 13 |
| Pensioenplan | 53 |
| Ploegen..... | 10 |
| Premies en tussenkomsten | 10 |

R

| | |
|---------------------------|----|
| Recht op deconnectie..... | 19 |
| Rusttijd | 19 |

S

| | |
|--|----|
| Schorsing van de arbeidsovereenkomst | 22 |
| Smartphone..... | 14 |
| Stress | 62 |
| Syndicale delegatie..... | 41 |
| Syndicale premie | 52 |

T

| | |
|----------------------------|----|
| Thematisch verlof..... | 29 |
| Tijdskrediet..... | 28 |
| Toeslag kinderopvang | 14 |

V

| | |
|---------------------------|----|
| Vakantie..... | 23 |
| Variabel uurrooster | 18 |
| Verplaatsingstijd..... | 12 |
| Vervoerskosten | 34 |

W

| | |
|------------------|----|
| Werkkledij | 13 |
| Werven | 12 |

Z

| | |
|--------------------|----|
| Zaterdag..... | 10 |
| Zondagsarbeid..... | 20 |
| Zondagsrust..... | 20 |