

ABC PC 311

Overzicht van de belangrijkste
regels van paritair comité 311

Jana.Vlassenbroek@comeos.be

Celine.Bockstal@comeos.be

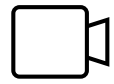
for commerce

and services





Nog enkele praktische afspraken



Camera mag aan: groepsgevoel



Micro op 'mute'



Vragen in chat



Jullie input graag!



Slides beschikbaar op de website!



Agenda

1

Verloning

2

Arbeidsduur

3

Deeltijdse werknemers

4

Schorsing van de AO

5

Syndicale afvaardiging

6

Einde van de AO



Verloning

Wat voorziet de sector?

- GMMI op sectorniveau
- Sectorbarema's en indexmechanisme
- Functieclassificaties
- Vergoeding voor werkkledij
- Eindejaarspremie, jaarpremies (70 + 250 euro) & ecocheques
- Vervoerskosten



Verloning

De loonnorm

- = bepaalt hoeveel de gemiddelde loonkost per werknemer gedurende een periode van 2 jaar mag stijgen
- Waarom een loonnorm?
- Op wie is de loonnorm van toepassing?
- Indien akkoord bij de sociale partners = interprofessionele CAO, zoniet = KB
- Loonnorm voor 2023-2024 = 0% (KB 13/05/2023)
- Indexeringen en baremieke verhogingen zijn steeds gegarandeerd
- Uitzonderingen in de Loonnormwet
- Sancties bij niet naleving
- Loonnorm 2025-2026?



Verloning

GGMMI = gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen

- Een absolute ondergrens voor het loon is het GGMMI van de Nationale Arbeidsraad (zie CAO nr. 43 en 50):
 - € 2.029,88/maand voor werknemers van 18 jaar en ouder (1/04/2024)
 - Volgende indexatie voorzien op 1/04/2026
- GGMMI PC 311 > GGMMI NAR
- Pas op: het GGMMI is géén synoniem voor minimum maandloon



Verloning

Barema's

- Binnen de handel worden de **functies** binnen winkels betaald op barema die overeenstemmen met **het minimum**
- Zoals binnen elk PC een **indexmechanisme**:
 - Baremalonen + reële lonen
 - Laatste verhoging in mei met 2 %
 - Prognoses volgende verhoging in januari 2025: 2%
 - Actuele barema's en prognoses, zie [het dossier](#) op onze website

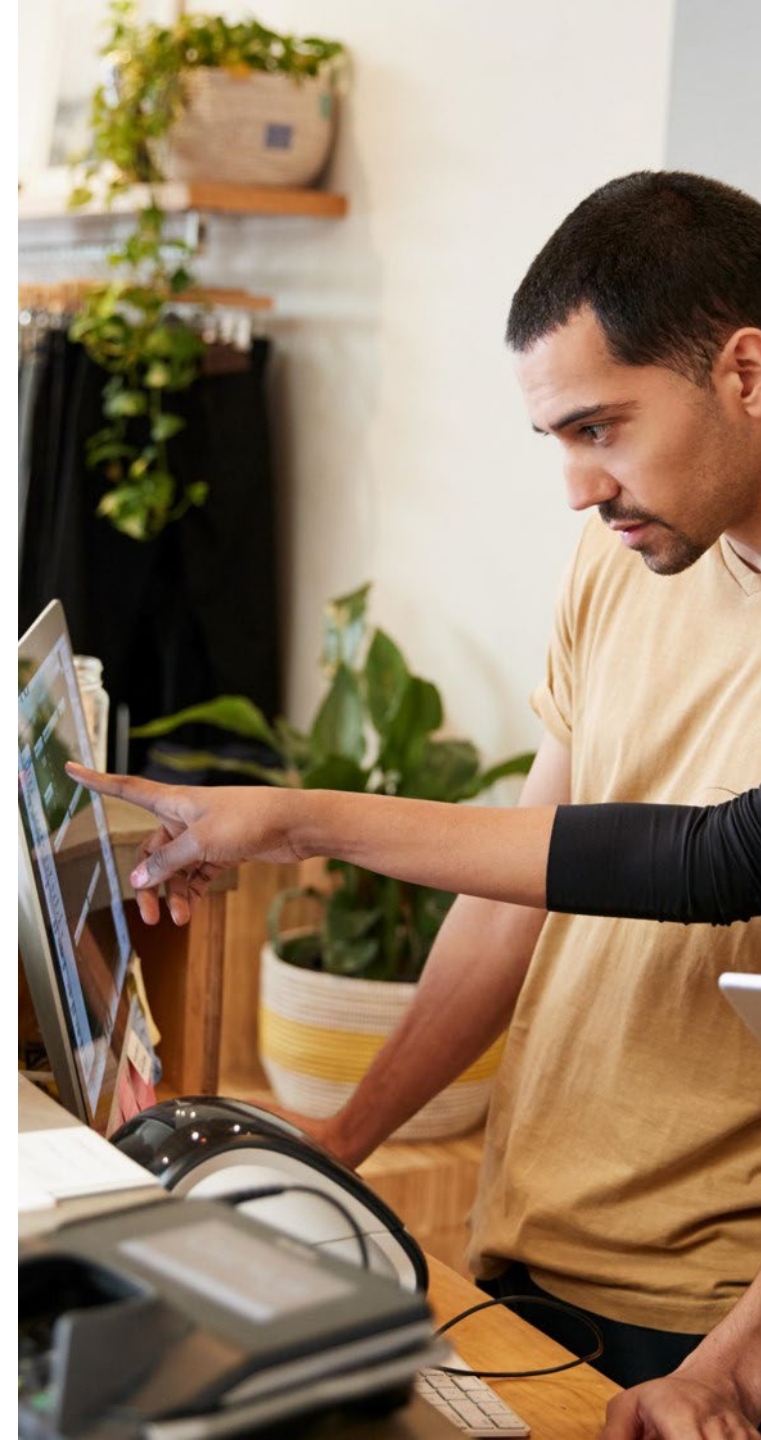


Verloning

Barema's

Bij inschaling wordt er rekening gehouden met 3 criteria:

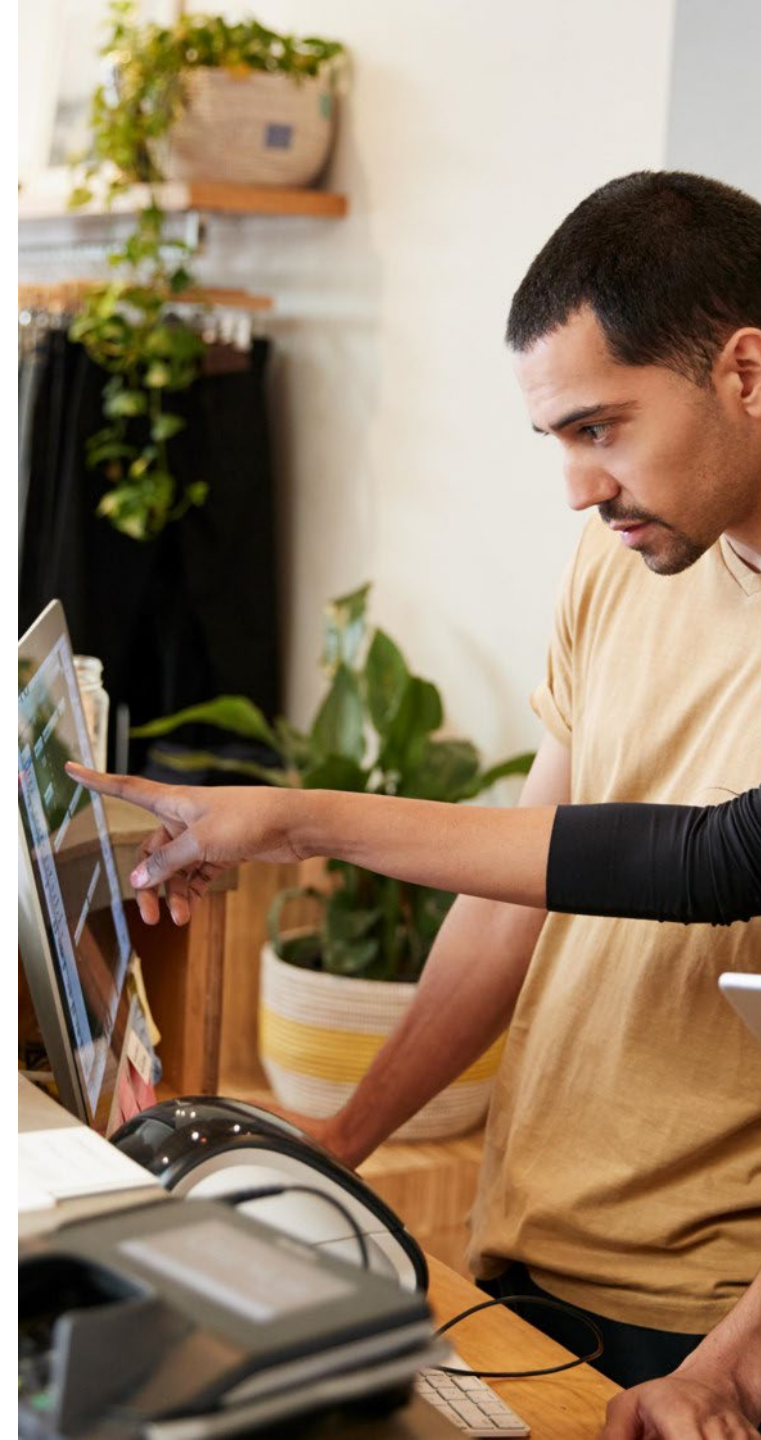
- De **categorie** waartoe de werknemer behoort (zie CAO functieclassificaties)
- De **voorafgaande beroepservaring**, d.i. de **verticale lijn** op de barema's
- De **anciënniteit in de onderneming**, d.i. de **horizontale lijn** op de barema's



Op het ogenblik van inschaling

1. Zonder voorervaring

- 100 % in functie van de anciënniteit in de onderneming
- De werknemer krijgt de loonschaal op de eerste lijn (naast “ervaring 0”) en zal verder blijven horizontaal naar rechts evolueren op die lijn (elk voltrokken anciënniteitsjaar 1 kolom meer naar rechts), gedurende 20 jaar (zie **gele aanduiding** in het voorbeeld op de volgende slide) = “cap”



Op het ogenblik van inschaling

Categorie V (Anciënniteit 14 tot 20)

Ervaring	Anciënniteit						
	14	15	16	17	18	19	20
0	2.867,88	2.906,40	2.944,95	2.983,54	3.022,19	3.060,57	3.098,76
1	2.887,08	2.925,79	2.964,29	3.002,83	3.041,33	3.080,09	
2	2.906,40	2.944,95	2.983,54	3.022,19	3.060,57		
3	2.925,79	2.964,29	3.002,83	3.041,33			
4	2.944,95	2.983,54	3.022,19				
5	2.964,29	3.002,83					
6	2.983,54						

Op het ogenblik van inschaling

Het begrip “voorafgaande beroepservaring”

“D. Begrip beroepservaring bij de aanwerving:

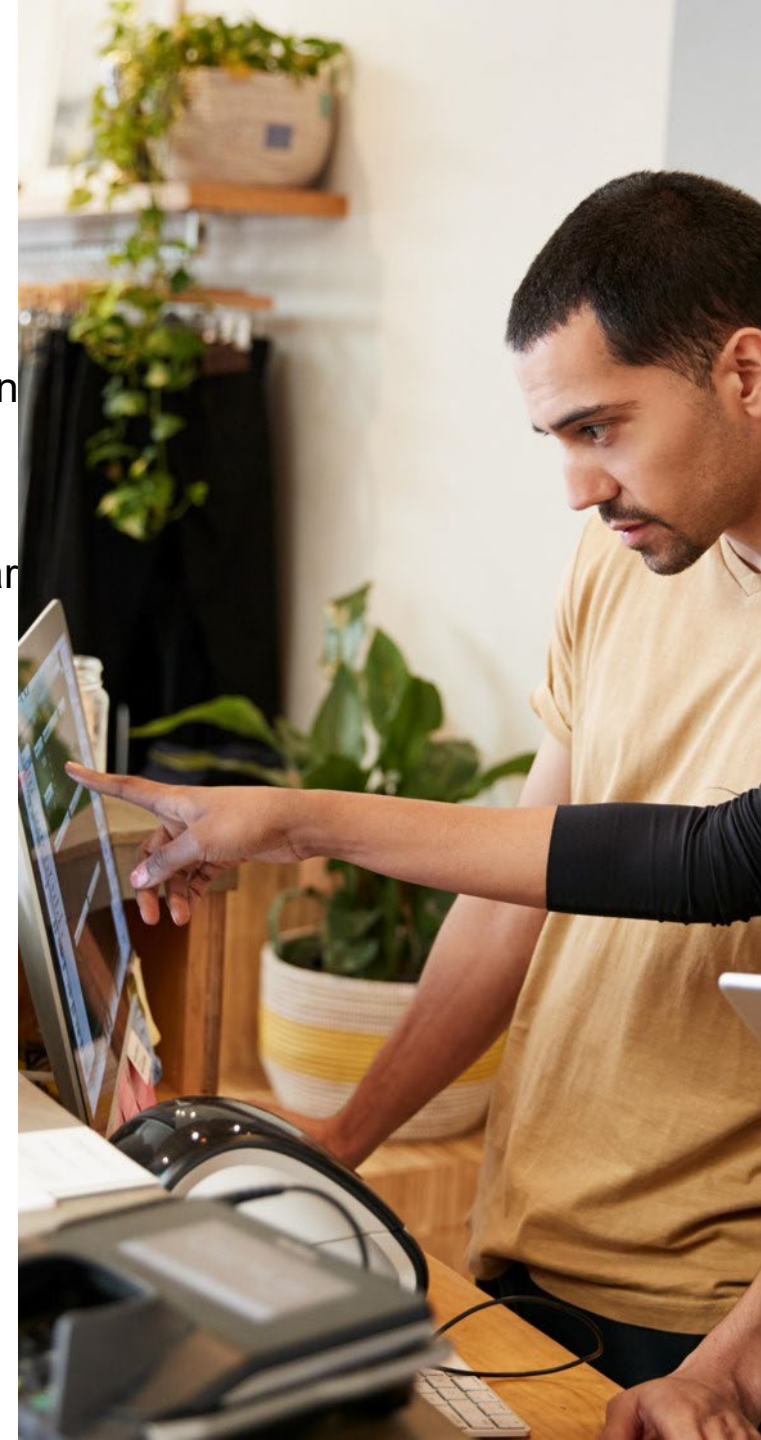
Art. 7 – De voor de aanwerving verworven beroepservaring, waarvan sprake in art. 4, tweede lid, wordt als volgt bepaald:

- Voor het administratief personeel, in functie van de elders verworven ervaring als bediende in een administratieve dienst;*
- Voor het technisch personeel, in functie van de elders verworven ervaring als bediende in een technische dienst;*
- Voor het verkooppersoneel in functie van de elders verworven ervaring in de vergelijkbare verkoopfunctie.”*

Op het ogenblik van inschaling

2. Met voorervaring

- 50 % in functie van de verworven ervaring vóór de indiensttreding bij de onderneming en 50 % in functie van de anciënniteit in de onderneming.
- Voorbeeld: een werknemer met 5 jaar voorervaring, zal op de lijn '5' horizontaal naar rechts evolueren (zie **gele aanduiding** in het voorbeeld op de volgende slide)



Verloning – Barema's

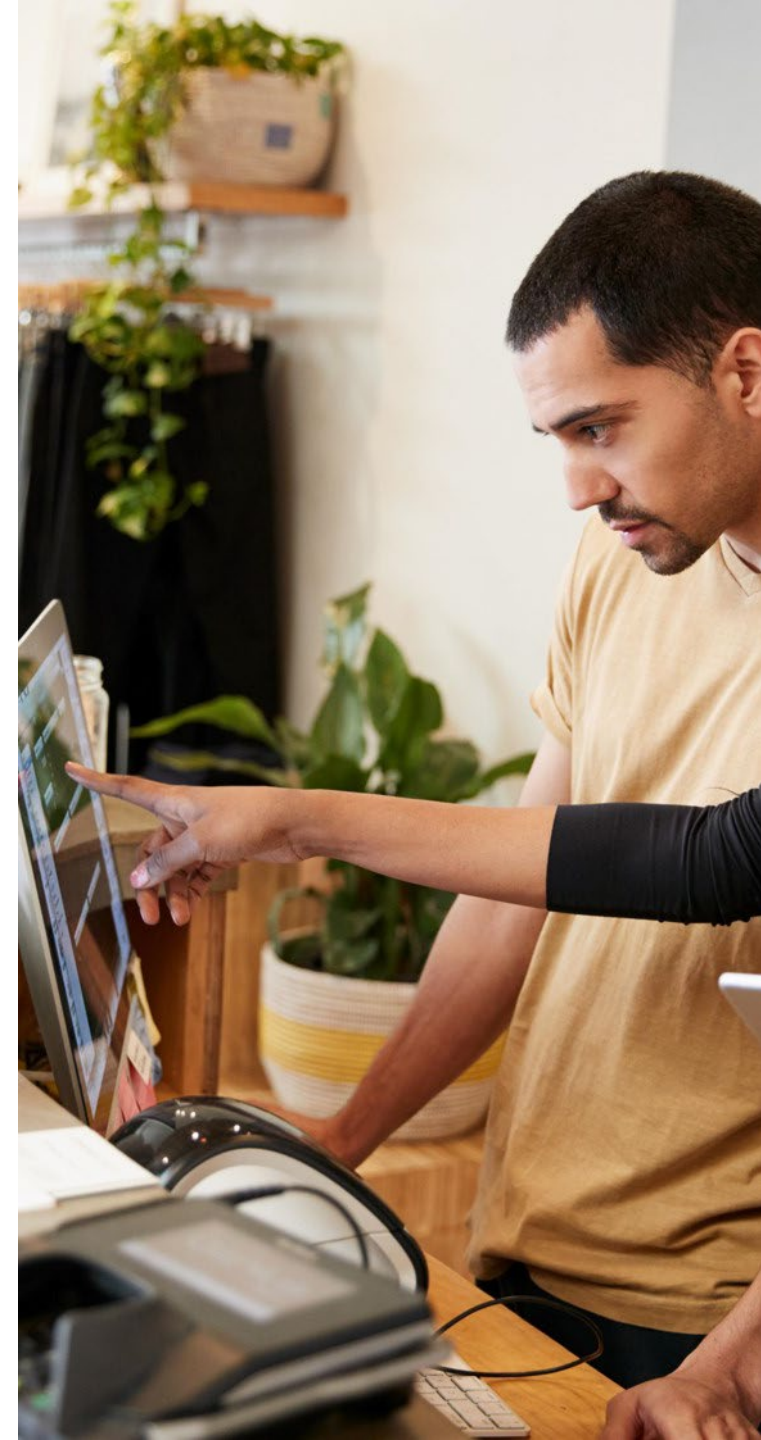
Categorie V (Anciënniteit 14 tot 20)

Ervaring	Anciënniteit						
	14	15	16	17	18	19	20
0	2.867,88	2.906,40	2.944,95	2.983,54	3.022,19	3.060,57	3.098,76
1	2.887,08	2.925,79	2.964,29	3.002,83	3.041,33	3.080,09	
2	2.906,40	2.944,95	2.983,54	3.022,19	3.060,57		
3	2.925,79	2.964,29	3.002,83	3.041,33			
4	2.944,95	2.983,54	3.022,19				
5	2.964,29	3.002,83	3.002,83	3.002,83	3.002,83	3.002,83	3.002,83
6	2.983,54						

Bij overgang naar een andere beroepscategorie

*“Art 12, §1 Bij overgang naar een andere beroepscategorie **behoudt** de werknemer zijn **anciënniteit**.”*

*§2 Vanaf 1 januari 2016 **behoudt** de werknemer bij overgang naar een andere beroepscategorie voor een functie in de verkoop, de **voorervaring** die hij op het moment van de overgang heeft **op basis van de voorafgaandelijke ervaring die hem bij de aanwerving** voor een functie in de verkoop in de zin van art. 7 van de CAO werd toegekend.”*



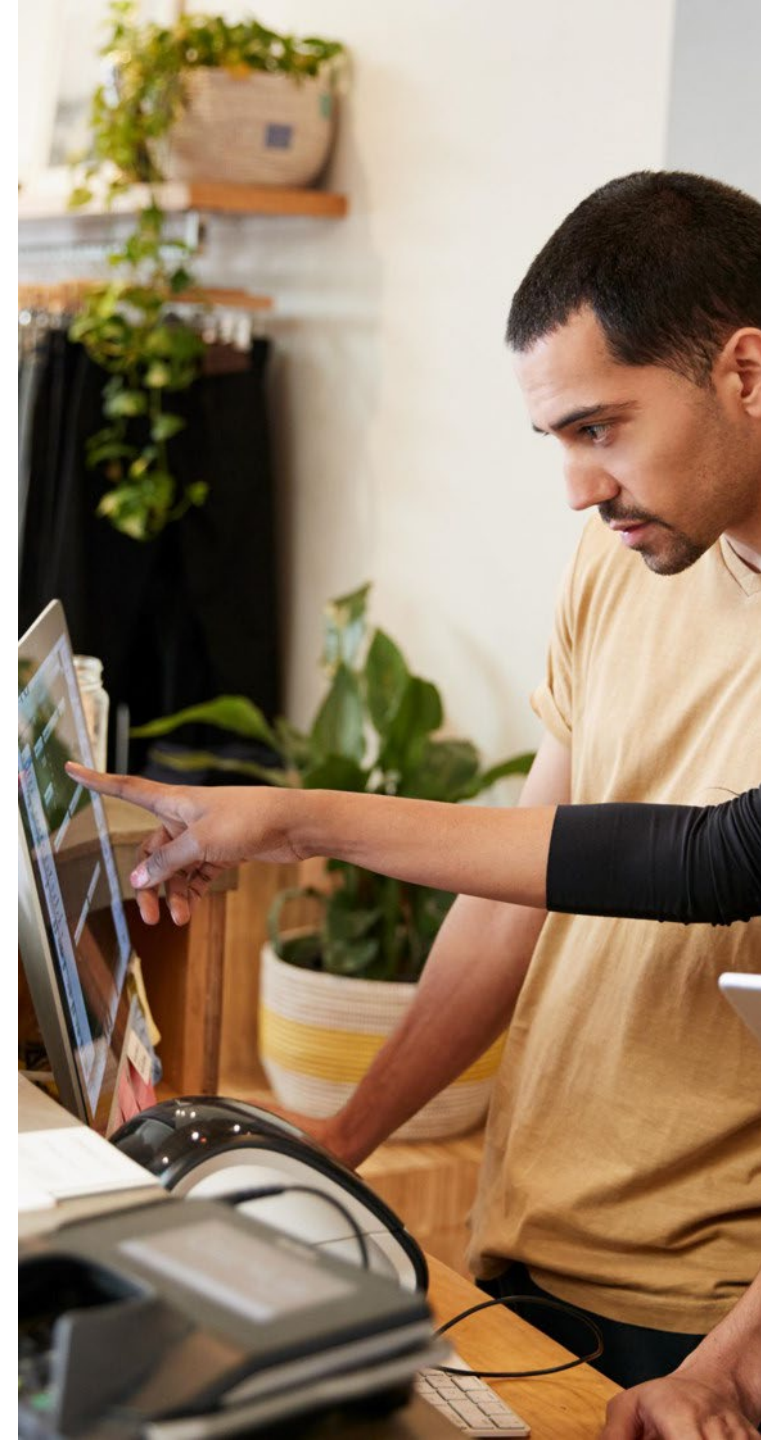
Verloning – Barema's

Opklimmen in een loonschaal/categorie

Opklimming in loonschaal = naar keuze van de werkgever

- De eerste maand volgend op deze waarin de bediende in dienst is getreden
- De eerste maand van het kalenderwartaal volgend op dat waarin de bediende in dienst is getreden
- 1 januari van elk jaar voor het personeel waarvan de verjaardag van de indiensttreding tussen 1 oktober en 31 maart valt
- 1 juli van elk jaar voor het personeel waarvan de verjaardag van de indiensttreding tussen 1 april en 30 september valt

Daarentegen = bevordering in een hogere categorie onmiddellijk van toepassing



Verloning

Premies



Eindejaarspremie

- **Bedrag?**
- Voor **voltijds tewerkgestelde werknemers** met een arbeidsovereenkomst van **onbepaalde duur**:
 - **Bedienden**: het werkelijke maandelijkse loon van december
 - **Arbeiders**: 156 x het werkelijke loon voor december
 - Pro rata naar aantal gewerkte maanden indien geen volledig kalenderjaar gewerkt (*“zij wordt betaald naar rata van de jaarlijkse prestaties”* + gelijkstellingen)
- **Voor deeltijds tewerkgestelde werknemers :**
 - De eindejaarspremie wordt berekend op de gepresteerde en gelijkgestelde uren tijdens de periode die begint de dag na de laatste betaling van de eindejaarspremie (periode januari – december)
- **Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk**
 - Het bedrag van de premie is gelijk aan het gemiddelde van de jaarlijkse prestaties, voor zover tijdens het jaar gedurende minstens 3 maanden in de onderneming tewerkgesteld

Verloning

Premies



Eindejaarspremie

- Toekenningsvoorwaarden

- Werknemer waarvan de functie voorzien is in **beroepsclassificatie**
- In dienst zijn in de loop van het jaar + **drie maanden anciënniteit** (al dan niet opeenvolgend) tijdens het beschouwde kalenderjaar
- Hebben **geen recht op eindejaarspremie**:
 - werknemers die de onderneming vrijwillig hebben verlaten (behalve indien de werknemer 5 jaar anciënniteit heeft of bij SWT of pensioen (pro rata))
 - werknemers die werden ontslagen om dringende reden
- **Hebben wel recht op een eindejaarspremie**
 - Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst werd beëindigd omwille van medische overmacht (pro rata, voor zover 3 maanden tewerkstelling)
 - Werknemers die op het ogenblik van uitbetaling in palliatief verlof, verlof voor de verzorging van een zwaar ziek familielid of ouderschapsverlof zijn (pro rata, gelijkstellingen)
 - Voor werknemers van wie de AO in de loop van het jaar beëindigd werd, maar die voldoen aan de toekenningsvoorwaarden



Verloning

Premies



Eindejaarspremie

- Uitbetaling voorzien in de maand **december**
- Quid gelijkgestelde periodes?
 - KB 30 maart 1967 (ziekte, vakantie, moederschap, inhaalrust, ...) + periodes van tijdelijke werkloosheid (economische reden en overmacht)



Verloning

Premies



Jaarpremie 70 €

- **Bedrag:**
 - **Voltijdse werknemer** met een volledige referterperiode = volledige jaarpremie
 - **Deeltijdse werknemer en werknemers die geen volledige prestaties hebben gedaan:** in functie van de arbeidstijd en/of effectief gepresteerde of gelijkgestelde dagen (zoals in de wetgeving op de jaarlijkse vakantie)

→ De premie wordt geïndexeerd volgens de regels van de sectorale CAO betreffende de indexering van de lonen vanaf 1 november 2023 – Huidig bedrag 2024 (onder voorbehoud van index) = 72,8 € (mei 2024)



- **Referterperiode:** 1 juni van het voorgaande kalenderjaar tot en met 31 mei van het jaar van uitbetaling
- **Uitbetaling:** maand juni, tenzij op ondernemingsniveau anders beslist zou worden
- Deze premie kan bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op bedrijfsvlak uiterlijk op 31 januari 2024, worden **omgezet** in evenwaardige voordelen

Verloning

Premies



Jaarpremie 250 €

- **Bedrag:**
 - **Voltijdse werknemer:** volledig bedrag indien volledige referteperiode
 - **Deeltijdse werknemer:** in functie van de deeltijdse arbeidsduur
- **Referteperiode:** van juni van het voorgaande kalenderjaar tot en met mei van het jaar van uitbetaling
 - Indien onvolledige referteperiode: pro rata ten belope van de effectief gepresteerde of daarmee gelijkgestelde prestaties (jaarlijkse vakantie)
- **De premie wordt geïndexeerd volgens de regels van de sectorale CAO betreffende de indexering van de lonen** – Huidig bedrag 2024 (onder voorbehoud van index) = 323,41 € (mei 2024)

Verloning

Premies



Jaarpremie 250 €

- De premie is via bedrijfs-CAO gesloten voor 31/01/2024 **omzetbaar in één van de volgende voordelen of een combinatie ervan** met een gelijke totale waarde:
 - 1,45 € toekenning of verhoging van de werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheques
 - Verhoging van de patronale bijdrage in de maaltijdcheque met 1 € en een bruto jaarpremie van 74 €
 - Verhoging van de patronale bijdrage in de maaltijdcheque met 1 € en een jaarlijkse storting van 85 € in een aanvullend pensioen (groepsverzekeringsplan)
 - Een jaarlijkse storting van 289 € in een aanvullend pensioen (groepsverzekeringsplan)
- Bij gebrek **aan bedrijfsakkoord op 31/01/2024** zal automatisch de sectorale suppletieve regeling van de brutopremie van toepassing zijn

Verloning

Premies



Ecocheques (250 €)

- Elke **voltijdse** werknemer met **volledige referteperiode** heeft recht op 250 € ecocheques
 - Niet voor studenten die onderworpen zijn aan RSZ-solidariteitsbijdragen
- Elke **deeltijdse** werknemer met **volledige referteperiode** heeft recht op:

Wekelijkse arbeidsduur	Bedrag
Vanaf 27 u	250 €
Tussen 20 u en minder dan 27 u	200 €
Tussen 17.30 u en minder dan 20 u	150 €
Minder dan 17.30 u	100 €
Overeenkomst van 8 u en overeenkomst van 1 dag	75 €

Verloning

Premies



Ecocheques (250 €)

- **Referteperiode**: de periode vanaf **1 juni van het voorgaande kalenderjaar tot en met 31 mei** van het betrokken kalenderjaar
 - **Onvolledige referteperiode**: pro rata de werkelijke prestaties en daarmee gelijkgestelde dagen (artikel 6, §3 CAO nr. 98)
- **Uitbetaling** in juni
- Ecocheques kunnen in de ondernemingen bij bedrijfs-CAO gesloten voor 31 januari 2024 **omgevormd worden in een ander voordeel**

Verloning

Premies



Ecocheques (250 €)

- **Gelijkgestelde periodes**
 - Gepresterde dagen en
 - Schorsingsdagen:
 - waarvoor loon verschuldigd is;
 - wegens jaarlijkse vakantie gesloten

Verloning

Premies



Ecocheques (250 €)

- **Gelijkgestelde periodes**
 - Daarmee gelijkgestelde dagen obv CAO nr. 98 van de NAR:
 - Dagen moederschapsverlof
 - Dagen arbeidsongeschiktheid gedekt door gewaarborgd loon

Verloning

Tussenkost in vervoerskosten PC 311

Openbaar vervoer (trein)

- **Loonplafond:** geen belang
- **Minimale afstand:** geen belang
- **Bedrag:** Openbaar vervoer spoorweg = gemiddeld 80% van de prijs van de treinkaart
I. Trein, tram, bus, metro

Afstand woonplaats-werk: enkel traject in km	Kostprijs treinkaart NMBS			Verplichte werkgeverstegemoetkoming (80% gemiddeld - specifiek barema PC)			
	Jaarkaart	Maandkaart	Halftijds (1)	Jaarkaart	Maandkaart	Halftijds (1)	Per dag
1	450,00	45,00	15,30	342,00	34,20	11,63	1,58
2	450,00	45,00	15,30	342,00	34,20	11,63	1,58
3	450,00	45,00	15,30	342,00	34,20	11,63	1,58
4	490,00	49,00	16,70	372,40	37,24	12,69	1,72
5	529,00	53,00	18,00	402,04	40,28	13,68	1,86
6	563,00	56,00	19,20	427,88	42,56	14,59	1,96
7	597,00	60,00	20,40	453,72	45,60	15,50	2,10
8	631,00	63,00	21,50	479,56	47,88	16,34	2,21



Verloning

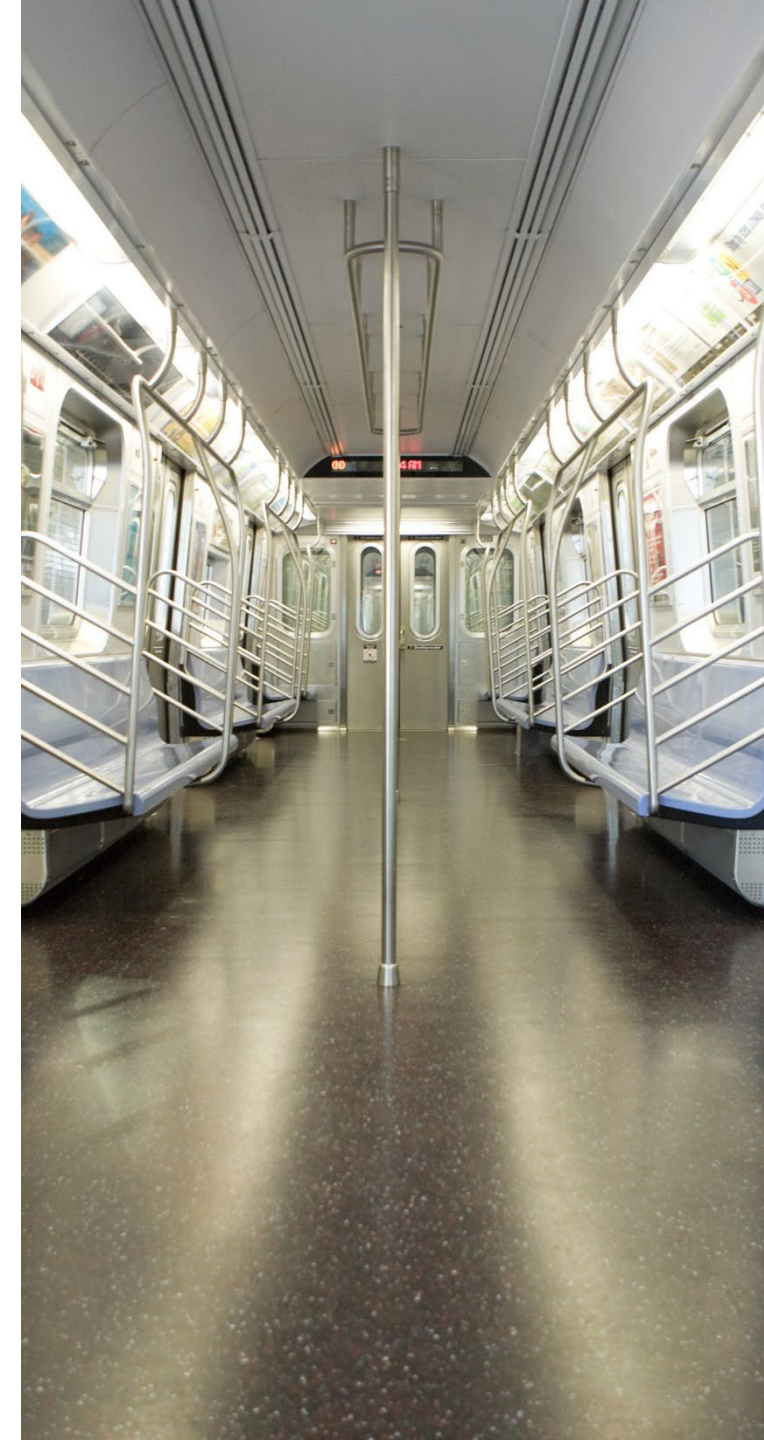
Tussenkost in vervoerskosten

Ander openbaar vervoer (bus, tram, metro):

- **Indien vervoersprijs afhankelijk van afstand:** tussenkost op basis van treinkaart-tabel, met als maximum 80 % van de werkelijke vervoersprijs
- **Indien forfaitaire vervoersprijs:** tussenkost van 80% van de effectief betaalde prijs, met als maximum werkgeversbijdrage van treinkaart-tabel (zie bijlage 1 bij de sector CAO) voor een afstand van 7 km

Gecombineerd openbaar vervoer

- **Als er 1 vervoerbewijs wordt afgeleverd:** tussenkost gelijk aan de werkgeversbijdrage treinkaart (gemiddeld 80%)
- **In de andere gevallen:** wordt werkgeversbijdrage voor elk vervoermiddel apart berekend. De totale werkgeversbijdrage is de som van de afzonderlijke bedragen.



Verloning

Tussenkost in vervoerskosten

Privé-vervoer



- **Loonplafond:** 40.000 € (brutomaandsalaris x 13,92)
- **Afstand:** Minimale afstand 2 km
- **Bedrag:** 75% gemiddeld van de prijs van de treinkaart in 2de klasse voor een overeenstemmende afstand (zie bijlage 2 CAO)



Verloning

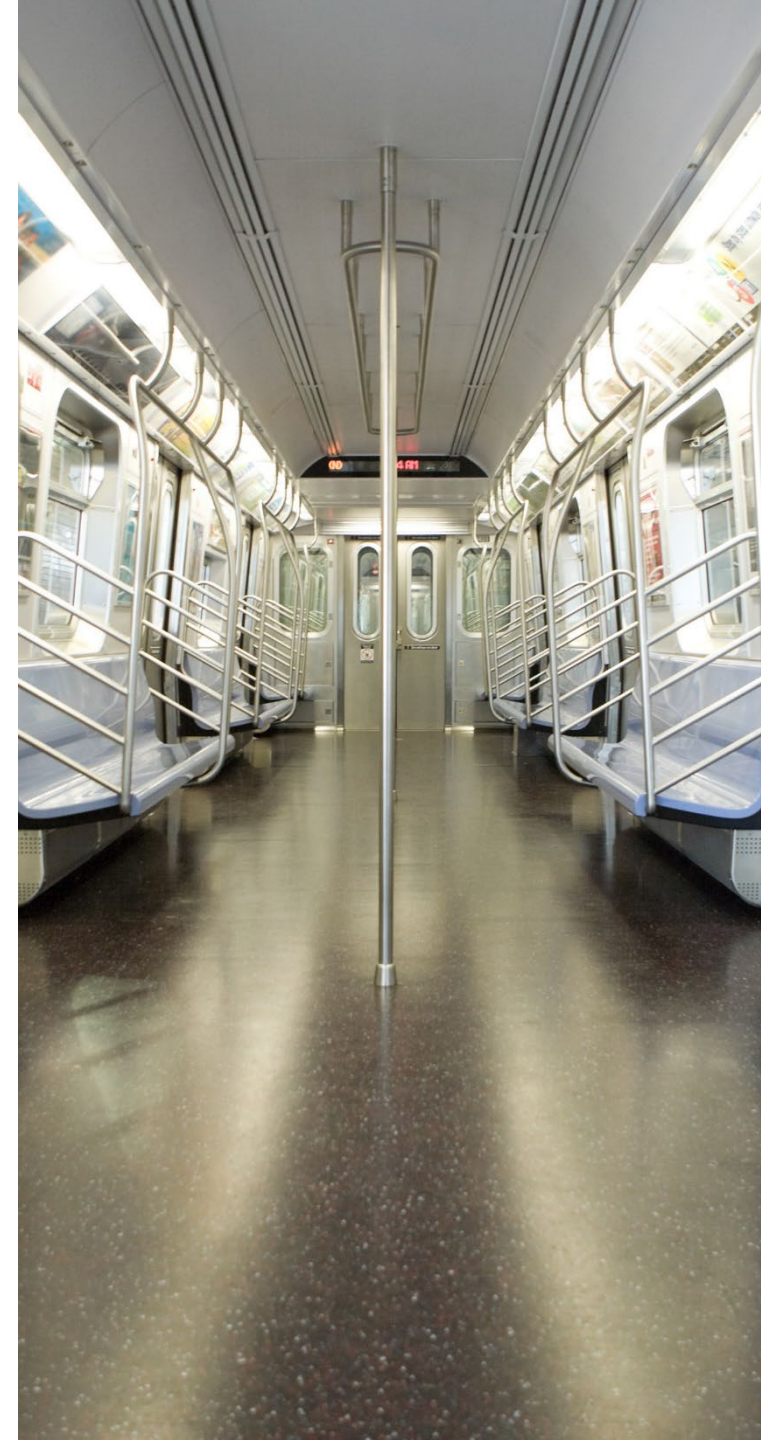
Tussenkost in vervoerskosten

Fietsvergoeding

- **Loonplafond:** geen
- **Minimale afstand:** geen
- **Bedrag vanaf 01.01.2024:** 0,27 euro/km (werkelijk afgelegde afstand tussen woon- en werkplaats)

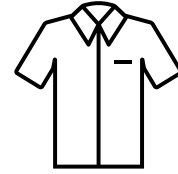


Belastings-
krediet
voor
vrijblijvend
e verhoging
van de
fietsvergoe-
ding



Verloning

Werkkledij

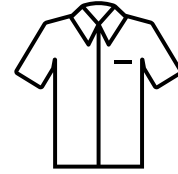


- Algemeen principe:
 - WG stelt werkkledij gratis ter beschikking EN zorgt voor onderhoud en reiniging
 - Verboden voor de WG om een premie/vergoeding te geven aan WN
 - 2 afwijkingen op principe:
 - **aankoop en vernieuwing van werkkledij:** via een CAO (sectoraal of ondernemings)
 - Reiniging, herstellen en onderhoud: via een CAO (sectoraal of ondernemings)
 - ➔ Uit risicoanalyse dat geen risico is
 - ➔ PA en CPBW hebben voorafgaand advies uitgebracht
 - ➔ Werknemers hebben instructies ontvangen over reiniging en onderhoud



Verloning

Werkkledij



- **PC 311:**
 - Er bestond reeds een CAO (cfr CAO 04/09/2017), deze blijft bestaan
 - **Definitie:** wordt verstaan onder werkkledij hetzij een overall, hetzij een pak bestaand uit een broek en een jas of windpak, hetzij een kiel of stofjas, **bestemd om te vermijden dat de werknemer zich vuil maakt** door de aard van zijn activiteiten en die niet beschouwd wordt als beschermingskledij.
 - Ondernemingen die dit wensen kunnen de werkkledij laten onderhouden door de werknemers mits **akkoord** binnen de onderneming, voor zover uit de resultaten van de risicoanalyse blijkt dat de werkkledij geen risico vormt voor de gezondheid van de werknemer en zijn directe omgeving.
 - 2,08 EUR/dag (aankoop) en 2,08 EUR/dag (onderhoud)

Risicoanalyse,
voorafgaand advies
en instructies



Agenda

1

Verloning

2

Arbeidsduur

3

Deeltijdse werknemers

4

Schorsing van de AO

5

Syndicale afvaardiging

6

Einde van de AO



Arbeidsduur

Maximale wekelijkse arbeidsduur

- Algemene regel = arbeidsduur voltijdse werknemer maximaal 38u/week
- Afwijkende regels van toepassing voor PC 311!
- 35u/week of 36u/week en toekenning van 6 compensatiedagen per jaar (uitzondering: 40/week gedurende max. 3 maand/jaar)
- Gespreid over max. 5 dagen
- Uitzondering voor deeltijdse WN's met een contract van max. 24u/week mogelijkheid tot 4-dagenweek

Arbeidsduur

Maximale dagelijkse arbeidsduur

- **Algemene regel = 8u/dag**
- Daarvan kan worden afgeweken:
 - 9 u/dag wanneer de werknemer niet meer moet werken dan 5 en een halve dag/week
 - 10u/dag voor werknemers die een grote afstand naar hun arbeidsplaats moeten afleggen (= werknemers die meer dan 14 uren per dag van hun woon- of verblijfsplaats afwezig moeten blijven)
 - Onder bepaalde voorwaarden kunnen deze grenzen worden overschreden (overwerk)
- **Voor PC 311 gelden er geen sectorale afwijkingen, d.w.z. 9u/dag**

Arbeidsduur

4-dagenweek voorzien in de Arbeidsdeal

- Voltijdse werknemers
- Mogelijkheid om meer te presteren dan 9 uur/dag zonder overloon
- Procedure: verzoek moet van de werknemer komen, werkgever is niet verplicht dit te aanvaarden
- Nieuwe werktijden moeten worden toegevoegd aan het arbeidsreglement: wijzigingsprocedure
- Overeenkomst tussen WN'er en WG'er waarin werktijden zijn opgenomen



Model
overeenkomst via
Comeos!

Arbeidsduur

Minimale arbeidsduur per prestatie

- **Algemene regel** = de duur van elke arbeidsperiode mag in beginsel **niet minder dan 3 u bedragen**
- Bij **KB** werd voorzien in een **aantal afwijkingen** op deze regel
- Ook bij **sectorale of ondernemings-cao** kan worden afgeweken van de **3-urengrens**:
 - **PC 311**:
 - **Dagelijkse prestaties** mogen niet korter zijn dan 3 uur
 - **Wel minder dan 3u per arbeidsperiode voor schoonmaakpersoneel**
 - **Bijkomende afwijkingen voor deeltijdse werknemers** (zie hoofdstuk deeltijdse werknemers)

Arbeidsduur

Rusttijden

- **Algemene regel** = in elke tijdsperiode van 24 uren, **11 opeenvolgende uren** rust (12 opeenvolgend indien jeugdige werknemers) (afwijkingen hierop zijn mogelijk)
- **Per periode van 7 dagen** moet de rustpauze tussen twee dagelijkse prestaties bovendien bij **de zondagsrust** gevoegd worden, zodat de werknemer een wekelijkse rustpauze van minstens **35 opeenvolgende uren** kan genieten. Voor jeugdige werknemers gaat het om minstens 48 opeenvolgende uren (of 36 opeenvolgende uren in geval van toegelaten zondagsarbeid).
- **Specifieke regels voor PC 311 = 12 opeenvolgende uren rust voor elke tijdsperiode van 24 uren**
 - Voorbeeld: loopt een shift af om 20u, dan kan de werknemer pas opnieuw aan het werk om 8u de daaropvolgende dag
- Deze sectorale regeling **geldt niet**:
 - bij bijzondere en occasionele situaties zoals de jaarlijkse inventariswerken
 - bij een ondernemingsovereenkomst die een andere regeling voorziet

Arbeidsduur

Pauses

- **Algemene regel** = niet langer tewerkgesteld zijn dan **6 uren** zonder onderbreking
- In PC 311 zijn geen richtlijnen voor de toekenning van de pauze uitgewerkt. Indien dit evenmin gebeurde bij ondernemingscao, dan heeft de werknemer recht op een pauze van minstens **15 minuten**
- Opgepast: jeugdige werknemers mogen niet langer dan **4,5 uren** werken. Indien de arbeidsduur 4,5 uren overschrijdt, moet een **half uur** rust worden toegekend. Indien de arbeidsduur 6 uren overschrijdt, bedraagt de toegekende rust in principe 1 uur waarvan een half uur in één keer opgenomen moet worden

Arbeidsduur

Beurtverlofdag op zaterdag – individueel recht op vrije weekends

Omvang winkel	Aanvullende voorwaarden
> 5 WN'ers	<ul style="list-style-type: none">• 8 vrije weekends op een kalenderjaar (bovenop hoofdvakantie)• Onvolledig kalenderjaar? = <i>pro rata</i>• Verschuiving van de inactiviteitsdag in de week naar het weekend• Opname in onderling overleg met directe hiërarchische overste (geen willekeurige weigering)
≤ 5 WN'ers	<ul style="list-style-type: none">• Voltijdse WN's met AO onbepaalde duur: recht op 5 zaterdagen/jaar• Deeltijdse WN's met AO onbepaalde duur: recht op 3 zaterdagen/jaar• Opname in onderling overleg met directe hiërarchische overste? Geest van de CAO: JA!

Arbeidsduur

Overuren

- Algemeen principe: wettelijk verbod op het presteren van overuren **tenzij in de door de wet voorziene gevallen** :
- Bij een buitengewone vermeerdering van werk of in geval van overmacht (onvoorziene noodzakelijkheid, voorgekomen of dreigend ongeval, dringende arbeid aan machines en materieel)
- Grenzen van de arbeidsduur kunnen worden overschreden met een maximum van 11 uur per dag en 50 uren per week
- In principe geven deze uren aanleiding tot de betaling van overloon en tot toekenning van inhaalrust, zodat de gemiddelde arbeidsduur gerespecteerd blijft
- Een aantal formaliteiten zullen moeten worden verricht, **m.n. voorafgaande toestemming SA** + toelating Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten + minimaal 24 uren vooraf het tijdelijke gewijzigde werkrooster (met de meerprestaties) uitplakken in de onderneming

Arbeidsduur

Overuren

- **Alternatieve piste :**
 - 120 vrijwillige overuren (artikel 25bis Arbeidswet): deze uren moeten **niet worden gerecupereerd**, maar er is **wel overloon** verschuldigd + **schriftelijk akkoord van de werknemer** is nodig (geldig voor 6 maanden)
 - OF 120 vrijwillige relance overuren (tot 30 juni 2025): **geen overloon en geen inhaalrust** (bruto=netto)! + **schriftelijk akkoord van de werknemer** is nodig (geldig voor 6 maanden)
 - Arbeidsprestaties maximaal tot **11u per dag** en **50u per week**
 - Er is **geen specifieke motivering** nodig om de vrijwillige overuren te laten presteren (↔ klassieke overuren)
 - Met uitzondering van de eerste 25 vrijwillige overuren, worden deze meegeteld om na te gaan of de **interne grens van 143 uur** werd overschreden



Model
akkoord via
Comeos!

Arbeidsduur

Overuren

- **Samenvattend schema vrijwillige overuren**

Klassieke vrijwillige overuren	Vrijwillige relance-overuren (vanaf 1 juli 2023)
Voor alle sectoren	Voor alle sectoren
Algemene regel: Maximum 120u per kalenderjaar per werknemer. MAAR Er geldt een grens van 100 uur per kalenderjaar in geval van gebruik van vrijwillige relance-overuren aangezien er een maximum is voorzien van 220 vrijwillige overuren per kalenderjaar.	120 bijkomende vrijwillige overuren in 2021 (vanaf 1 juli) én 120 bijkomende vrijwillige overuren in 2022 (+ 100 klassieke vrijwillige overuren per kalenderjaar) ➔ Totaal van 220 vrijwillige overuren per kalenderjaar
Overloontoeslag	Geen overloontoeslag
Geen inhaalrust	Geen inhaalrust
Onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing	NIET onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing
Formaliteit? Voorafgaand schriftelijk akkoord van de werknemer vereist (geldig voor 6 maanden)	Formaliteit? Voorafgaand schriftelijk akkoord van de werknemer vereist (geldig voor 6 maanden) voor vrijwillige relance-overuren
Interne grens: tellen mee met uitzondering van de eerste 25	Interne grens: tellen niet mee

Arbeidsduur

Overuren

- **Overuren** vanaf > 9 uur/dag en/of > 35 uur/week
- **Overloongrens in PC 311:** vanaf > 9 uur/dag **en/of > 36 uur/week**
- De berekening van de overuren moet per dag gebeuren en op het totaal van de week. Het resultaat dat het meest voordelig zal zijn voor de werknemer moet worden toegepast.
- Wanneer **zowel de dag- als de weekgrens wordt overschreden**, moet de hoogste vermeerdering worden toegepast.

Voorbeeld:

Roosters en overuren	M	D	W	D	V	Z	Z	Totaal
Normale arbeidsregeling	7	7	7	-	-	7	7	35u
Gepresteerd	7	4	10	-	-	10	7	38u
Overwerk	-	-	1	-	-	1	-	-

Arbeidsduur

Overuren

Voorbeeld:

- Wanneer de vermeerderingen aanleiding geven tot **de toepassing van 2 tarieven (50% en 100 %)**, moet de hoogste vermeerdering worden toegepast en slorpt zij het laagste tarief op (geen dubbele vermeerdering)

Roosters en overuren	M	D	W	D	V	Z	Z	Totaal
Normale arbeidsregeling	8	8	6	8	8	-	-	38u
Gepresteerd	-	-	7	10	10	10	10	47u
Overwerk	-	-	-	1	1	1	1	-

- Overuren worden betaald tegen een bedrag dat **50 %** hoger is dan het gewone loon
- De vermeerdering bedraagt **100 %** voor overwerk op zondag en feestdagen
- Bij overschrijding van de normale grenzen zal **inhaalrust** (recuperatie) moeten worden toegekend

Arbeidsduur

Specifiek voor PC 311

Flexibele arbeidsregimes : Wekelijkse arbeidsduur van 40u/week

- **Wekelijkse arbeidsduur van 40u/week**, ofwel voor het geheel, ofwel voor een gedeelte van de diensten van de onderneming gedurende max. 3 maanden/jaar (splitsbaar per volledige maand)
- **Mits toekennen van collectief compensatieverlof** gelijk aan het aantal uren die worden gepresteerd boven de wekelijkse arbeidsduur (35u of 36u/week) tot een beloop van 40u/week
- De praktische modaliteiten van deze regeling zijn vast te leggen op ondernemingsniveau in overleg met: OR → CPBW → SA → gewestelijke vakorganisaties (ACV, ACLVB, ABVV)

Arbeidsduur

Kleine flexibiliteit (artikel 20bis Arbeidswet)

- Biedt de mogelijkheid om met « **piek** » en « **dal** » roosters te werken
- **Dagelijks** kan er met een maximum van 2 uren van het standaarduurrooster afgeweken worden. Er kan bovendien **maximum 9 uur per dag** gewerkt worden
- **Wekelijks** kan er met een maximum van 5 uren van het standaarduurrooster afgeweken worden. Er kan **maximum 45 uur per week** gewerkt worden.
- De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet nageleefd worden over een periode van maximum één jaar
- **Geen overloon, noch inhaalrust** wanneer alternatieve arbeidsroosters worden nageleefd (maar mogelijk wel wanneer boven deze alternatieve roosters wordt gerespecteerd want dan is gemiddelde op jaarbasis niet volhouden!)
- Vereist een CAO (gesloten op sectoraal of op ondernemingsvlak) of de wijziging van het AR + aanplakking alternatieve uurroosters **ten minste 7 dagen op voorhand!**
- **PC 311: op sectoraal vlak geen initiatieven. Invoering op ondernemingsniveau.**

Arbeidsduur

Zondagsarbeid

Tool zondagarbeid op onze website!

- **Algemeen principe:** zondagsarbeid is verboden (artikel 11 Arbeidswet)
- **Uitzonderingen:**

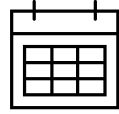
Uitzonderingen	Wettelijke basis
1. Bepaalde werkzaamheden (toezicht, schoonmaken, herstellen, onderhouden, ongeval, dringend arbeid, enz.)	Artikel 12 Arbeidswet
2. Bepaalde winkels (bakkerijen, dagbladhandel, bloemenwinkel, enz.)	Artikel 13 Arbeidswet en artikel 2 KB van 3 december 1987
3. 3+3 zondagen (vrijwillig)	Artikel 13 Arbeidswet en artikel 3 KB 3 december 1987
4. Zondag voormiddagen (8u-12u)	Artikel 14, §1 Arbeidswet
5. Toeristische centra, badplaatsen en luchtkuuroorden (39 zondagen per WN)	Artikel 14, §2 Arbeidswet

Arbeidsduur

Loontoeslag bij zondagsarbeid?

Uitzonderingen	Loontoeslag?
1. Bepaalde werkzaamheden (toezicht, schoonmaken, herstellen, onderhouden, ongeval, dringend arbeid, enz.)	Nee
2. Bepaalde winkels (bakkerijen, dagbladhandel, bloemenwinkel, enz.)	Nee
3. 3+3 zondagen (vrijwillig)	Nee, behalve voor de extra 3 dagen indien een individuele regeling: 100 % loontoeslag
4. Zondag voormiddagen (8u-12u)	Nee
5. Toeristische centra, badplaatsen en luchtkuuroorden (39 zondagen per WN)	Nee

Arbeidsduur



Inhaalrust bij zondagsarbeid?

	Tewerkstelling op zondag > 4u	Tewerkstelling op zondag < 4u
Duur inhaalrust	Volle dag	Ten minste een halve dag
Modaliteiten	/	Inhaalrust moet verleend worden voor of na 13u Op die dag mag niet langer dan 5u arbeid worden verricht
Termijn	Binnen 6 dagen (tenzij anders bepaald bij KB)	
Loon	Niet betaald (niet aangerekend op arbeidsduur)	

De inhaalrust mag samenvallen met de dag waarop normaal gesproken niet wordt gewerkt in de onderneming.



comeos

Agenda

1

Verloning

2

Arbeidsduur

3

Deeltijdse werknemers

4

Schorsing van de AO

5

Syndicale afvaardiging

6

Einde van de AO



Deeltijdse werknemers

Spreiding van de wekelijkse arbeidsduur

- De wekelijkse arbeidsduur wordt gespreid over maximaal 5 dagen per week
- Voor deeltijdse werknemers met een AO van ten hoogste 24u per week geldt een uitzondering:
 - Op schriftelijk verzoek kan een medewerker vragen de prestaties te verspreiden over 4 dagen per week

Deeltijdse werknemers

Wekelijkse minimale arbeidsduur

- Wekelijkse minimale arbeidsduur deeltijdse WN's niet lager liggen dan **1/3^{de} wekelijkse arbeidsduur voltijdse WN's** (in de onderneming en tot dezelfde categorie behorend – bedrijfssector) - **dit betekent min. 12u per week voor een voltijdse wekelijkse arbeidsduur van 36u**
- Hiervan kan worden **afgeweken** bij KB/CAO (sectoraal of op ondernemingsniveau)
 - Bij KB is voorzien dat deze regel niet van toepassing is op: (1) een aantal werknemers die uitgesloten zijn uit het toepassingsgebied van de RSZ, (2) schoonmakers/maaksters met een vast uurrooster, (3) werknemers die in “vaste blokken” van minstens 4u werken (+ bijkomende voorwaarden waaraan de AO in dat geval moet voldoen)
- **PC 311: minstens 18u/week, behalve in geval van een aantal afwijkingen** (zie volgende slide)

Arbeidsduur

Wekelijkse minimale arbeidsduur: afwijkingen

1) in geval van **tijdskrediet** kan de wekelijkse arbeidsduur **17,5 uur bedragen**;

2) de overeenkomsten die een wekelijkse arbeidsduur voorzien **van minder dan 18 uur**, mogen enkel

- **overeenkomsten voor onbepaalde duur zijn, die beantwoorden aan volgende voorwaarden:**

- de werknemer moet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst die dag prestaties van minimaal 4 uren voorziet;

- deze prestaties moeten verricht worden volgens een vast uurrooster dat vermeld is in de arbeidsovereenkomst en in het arbeidsreglement;

- de arbeidsovereenkomst bepaalt dat bijkomende prestaties uitgesloten zijn, behalve wanneer zij rechtstreeks voorafgaan aan of volgen op de in de arbeidsovereenkomst vermelde prestaties;

- de arbeidsovereenkomst bepaalt dat bijkomende prestaties recht geven op een vermeerdering van het loon;

- een kopie van de arbeidsovereenkomst moet gestuurd worden aan de bevoegde dienst van de Inspectie van de Sociale Wetten (op deze verplichting zijn afwijkingen mogelijk)

Arbeidsduur

Wekelijkse minimale arbeidsduur: afwijkingen

3) In **afwijking van de voorwaarde dat het moet gaan om een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur**, is het ook mogelijk om werknemers te werk te stellen **in een contract van bepaalde duur** voor zover

- totale tewerkstelling op basis van dit soort contracten bedraagt **maximaal 5%** van het volume van de uren die contractueel voorzien zijn in het geheel van de contracten van onbepaalde duur en startbaanovereenkomsten (overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten zijn inbegrepen)
- ter opvolging van de naleving van deze voorwaarde zal het aantal per winkel evenals de ratios ad hoc maandelijks worden meegedeeld aan de OR

4) De mogelijkheden om werknemers tewerk te stellen in een deeltijdse arbeidsovereenkomst met een arbeidsduur die lager ligt dan 1/3de van een voltijdse betrekking, **kunnen worden uitgebreid door een bedrijfsCAO**

Arbeidsduur

Wekelijkse minimale arbeidsduur: afwijkingen

Beperkingen op de mogelijkheid om – 18 u/week contracten af te sluiten:

- Maximumaantal AO's met een arbeidsduur van minder dan 18u/week = **5 %** van het volume van de uren die contractueel voorzien zijn in het geheel van de contracten van onbepaalde duur en startbaanovereenkomsten
- **Hoe dan ook 1 AO met minder dan 18u/week per winkel gegarandeerd**
- **Schoonmaakpersoneel** komt niet in rekening bij berekening drempel 5 %

Arbeidsduur

Minimale dagelijkse arbeidsduur

- De duur van elke arbeidsperiode mag in principe niet minder dan 3 uren bedragen (zie hoger)
- In PC 311 zijn enkele specifieke regels van toepassing voor deeltijdse werknemers
- De contractuele dagelijkse prestaties van deeltijdse werknemers dienen in de loop van de dag op ononderbroken basis te geschieden
- Werknemers met 5 jaar anciënniteit in de onderneming een individueel recht op een minimale dagelijkse arbeidsduur van 4 uur

Deeltijdse werknemers

Individueel recht op verhoging van de arbeidsduur

1. Individueel recht op verhoging van de arbeidsduur na 18 maanden

- Deeltijdse WN'er met een anciënniteit in de onderneming van 18 maanden
- Deeltijdse WN'er met een AO van onbepaalde duur van 18 of 19u/week
- Recht op verhoging tot 20u/week in een variabel uurrooster
- Schriftelijke aanvraag is nodig

2. Individueel recht op verhoging van de arbeidsduur na 3 jaar in winkels met minstens 12 werknemers

- Deeltijdse WN'er met een anciënniteit van drie jaar in de onderneming
- Deeltijdse WN'er met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur van 20 of 21u/week die zijn tewerkgesteld in winkels of vestigingen met 12 werknemers of meer
- Recht op verhoging tot 22 u/week, onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten voorzien in CAO
- Schriftelijke aanvraag is nodig

Deeltijdse werknemers

Individueel recht op verhoging van de arbeidsduur

3. Individueel recht op verhoging van de arbeidsduur na 3 jaar in winkels met minder dan 12 werknemers

- Deeltijdse WN'er met een anciënniteit van drie jaar in de onderneming
- Deeltijdse WN'er met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur van 20 of 21u/week
- Die zijn tewerkgesteld in winkels of vestigingen met minder dan 12 werknemers
- Recht op verhoging tot 22 u/week, onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten voorzien in CAO
- Schriftelijke aanvraag is nodig

4. Individueel recht op verhoging van de arbeidsduur na 5 jaar in winkels met minstens 12 werknemers

- Deeltijdse WN'er met een anciënniteit van vijf jaar in de onderneming
- Deeltijdse WN'er met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur van minstens 22 u/week
- Die zijn tewerkgesteld in winkels of vestigingen met 12 werknemers of meer
- Recht op verhoging tot 24 u/week, onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten voorzien in CAO
- Schriftelijke aanvraag is nodig

Deeltijdse werknemers

Bekendmaking uurroosters

- De uurroosters van de deeltijdse werknemers tewerkgesteld met een **variabel uurrooster moeten tenminste drie weken op voorhand voor de vierde week meegedeeld worden**

Deeltijdse werknemers

Bijkomende uren

- **Bijkomende uren** = de uren die de overeengekomen arbeidsduur van de deeltijdse werknemer overschrijden, zonder echter de normale duur te overschrijden die door de wet of door de collectieve arbeidsovereenkomst werd vastgelegd voor voltijdse werknemers
 - Voor een deeltijdse werknemer met een **vast uurrooster** = er wordt gepresteerd buiten het vastgestelde weekrooster, zonder overschrijding van de wettelijke of conventionele voltijdse arbeidsduur
 - Voor een deeltijdse werknemer met een **variabel uurrooster** = er wordt gepresteerd wordt buiten het vastgestelde weekrooster of boven de vastgestelde gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, zonder overschrijding van de wettelijke of conventionele voltijdse arbeidsduur
- **Bijkomende prestaties** = prestaties die gelijkgesteld worden met overwerk en recht op overloon openen = de deeltijdse werknemer overschrijdt de grenzen van de voltijdse arbeid vastgesteld in de onderneming

Deeltijdse werknemers

Bijkomende uren

- De PC's kunnen bepalen onder welke voorwaarden en in welke mate bijkomende uren mogen worden gepresteerd
- **Bepalingen van de CAO nr. 35 zijn van toepassing**
- Belangrijk = bijkomende uren steeds gepresteerd op vrijwillige basis
- Mogelijkheid tot contractverhoging en inhaalrust op vraag van de werknemer
 - Bijkomende prestaties op vraag van de werknemer : mogelijkheid tot contractverhoging
 - Bijkomende prestaties op vraag van de werkgever : mogelijkheid tot contractverhoging + inhaalrust

Deeltijdse werknemers

Bijkomende uren

- Het presteren van bijkomende uren kan recht geven op overloon (50% of 100%)
- Onderscheid naargelang
 1. Deeltijdse AO met een vast of variabel werkrooster maar een **vaste arbeidsregeling**: krediet van 12 uren per kalendermaand

Voorbeeld: het voorziene rooster = 20 uren per week. De deeltijdse werknemer heeft 16 uren bovenop het voorziene uurrooster gepresteerd. Slechts 4 uren zullen aanleiding geven tot de betaling van overloon.

2. Deeltijdse AO met een variabel werkrooster en een **variabele arbeidsregeling**: krediet gelijk aan het aantal weken dat de referentieperiode telt x 3 uren en 14 minuten (met een maximum van 168 uren).

Voorbeeld: de deeltijdse arbeidsduur op kwartaalbasis voorziet in de prestatie van 260 uren, er worden uiteindelijk 265 uren gepresteerd waarvan 15 buiten het voorziene uurrooster en 50 boven de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. Het totaal bedraagt 65 uren, waarvan men 42 uren en 2 minuten krediet moet aftrekken (13 x 3 uren en 14 minuten). Geven recht op overloon: 22 uren en 58 minuten.

Deeltijdse werknemers

Bijkomende uren

3. Deeltijdse arbeidsovereenkomst met een vast uurrooster gesloten om af te wijken van de minimale wekelijkse 1/3de grens

Wanneer de partijen verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst die in het kader van een vast werkrooster dagprestaties van minimaal 4 uur voorziet en die tegelijk aan een aantal andere voorwaarden voldoet, is de 1/3^{de} regel niet van toepassing.

- Een van de voorwaarden is dat de arbeidsovereenkomst bepaalt dat bijkomende prestaties uitgesloten zijn behalve wanneer ze rechtstreeks voorafgaan aan of volgen op de in de arbeidsovereenkomst vermelde prestaties en dat alle prestaties die het overeengekomen werkrooster te boven gaan, recht geven op een overloon van 50% (in geval van prestaties tijdens de week, zaterdag incl.) of van 100% (in geval van prestaties tijdens een zondag of een feestdag).

Deeltijdse werknemers

Bijkomende uren

De sectorale CAO voorziet wel dat: **deeltijdse werknemers** met een **vaste wekelijkse arbeidsduur** (constante wekelijkse arbeidsduur) **en variabele uurroosters** de keuzemogelijkheid hebben om de bijkomende uren ofwel onmiddellijk **uitbetaald** te krijgen ofwel om deze betaald te **recupereren** binnen een periode van 12 maanden na afloop van het kwartaal waarbinnen de bijkomende uren werden gepresteerd

Agenda

1

Verloning

2

Arbeidsduur

3

Deeltijdse werknemers

4

Schorsing van de AO

5

Syndicale afvaardiging

6

Einde van de AO



Schorsing van de arbeidsovereenkomst



Tijdskrediet

Tijdskrediet biedt:

- De werknemer uit de privésector de mogelijkheid om;
- Tijdelijk tijdens zijn beroepsloopbaan;
- Volledig of gedeeltelijk (halftijds of 1/5e) te onderbreken;
- Zonder dat hierdoor een einde komt aan de bestaande arbeidsovereenkomst

Na het einde van de **periode van volledige of gedeeltelijke schorsing** kan de werknemer terug op “start” duwen (= de bestaande arbeidsovereenkomst herneemt)   



Mits de werknemers voldoen aan bepaalde voorwaarden, geniet zij tijdens deze periode **een onderbrekingsuitkering** ten laste van RVA

Schorsing van de arbeidsovereenkomst



Stelsels tijdkrediet

Heden bestaat er twee stelsels van tijdkrediet die door een werknemer kunnen worden aangevraagd:

- **Tijdkrediet met motief** (exhaustieve lijst van motieven) voorzien bij NAR-CAO nr. 103 
 - De voltijdse en halftijdse formule vereist voor de meeste motieven een sector- of ondernemings-CAO (reg.nr.184823)
- **Tijdkrediet landingsbanen vanaf 55 jaar** (soms 50 jaar) (voorzien bij NAR-CAO's nrs 156 en 157) 
 - Om uitkering te genieten vanaf leeftijd 55 jaar (ipv 60 jaar): sectorale CAO nodig (reg.nr.184821)

Wat betreft de toekenningsvoorwaarden en modaliteiten zie het [overzicht](#) op onze website en meer informatie is ook terug te vinden op <https://www.rva.be/nl>

PC 311:

Maximum 6% van het aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming of dienst (op 30 juni van het voorgaande jaar) kunnen gelijktijdig het recht op tijdkrediet uitoefenen. Werknemers vanaf 53 jaar met een 1/5 of 1/2 loopbaanvermindering, worden niet meegerekend voor de vaststelling van de drempel van 6%.

Agenda

1

Verloning

2

Arbeidsduur

3

Deeltijdse werknemers

4

Schorsing van de AO

5

Syndicale afvaardiging

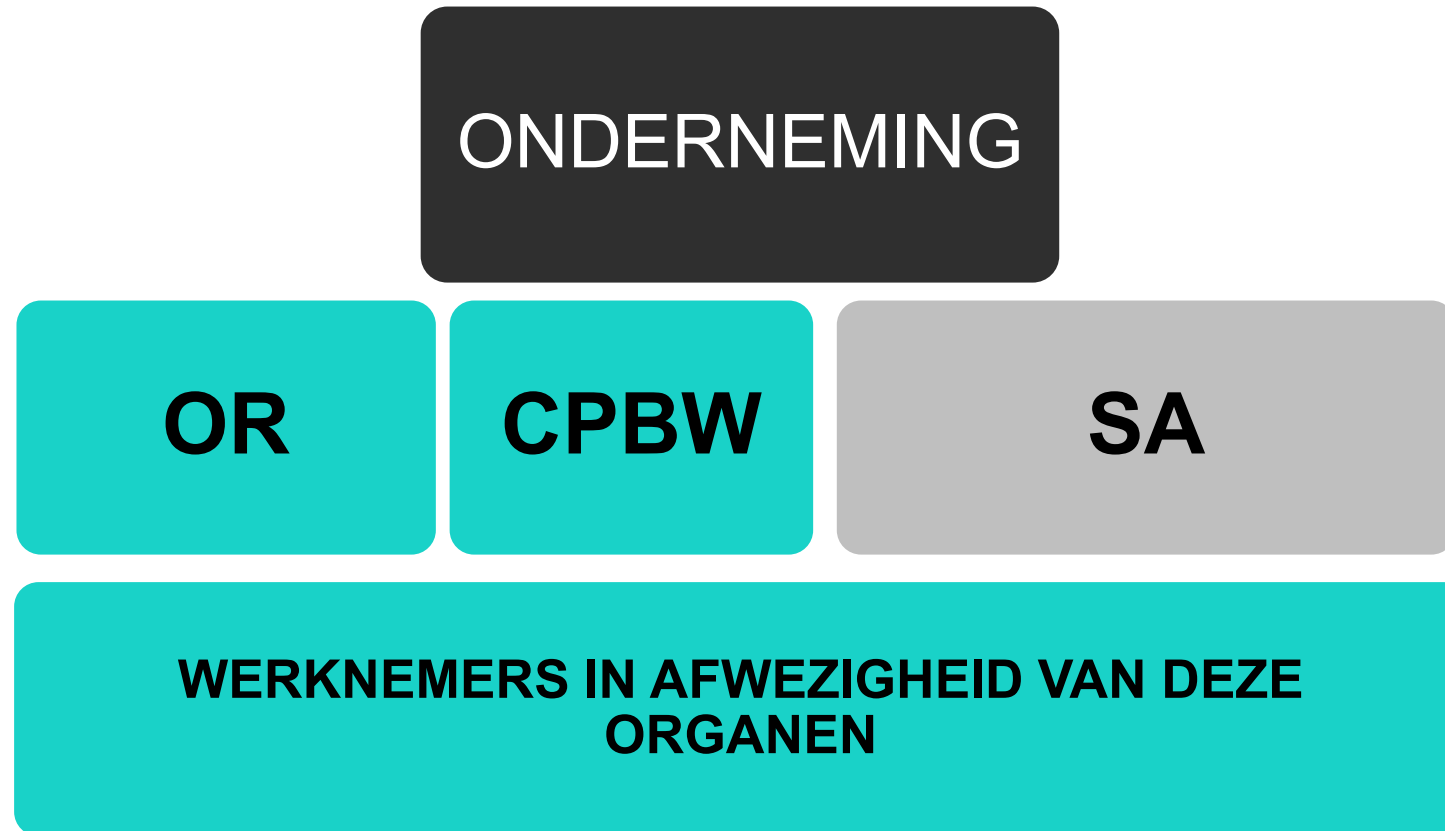
6

Einde van de AO

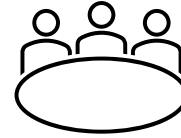


Syndicale afvaardiging

Situering van het sociaal overleg



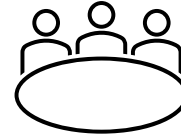
Syndicale afvaardiging



What's in a name?

- **CAO nr. 5 van 24.5.1974** (NAR) regelt het statuut van de vakbondsafvaardiging (enkel de essentiële beginselen betreffende bevoegdheid en werkingsmodaliteiten) + **CAO 06.12.2023 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen** (bevat o.a. de verdere modaliteiten voor oprichting, werking, samenstelling en bevoegdheden)
- Geen overlegorgaan maar een **vertegenwoordigingsorgaan**
- Leden worden niet verkozen maar aangeduid (militanten van de vakbond)
- Geen paritair samengesteld orgaan (enkel vertegenwoordigers van de werknemers)
- (In principe) geen voorzitter
- **Informatierecht, controlerecht** en kan **CAO's onderhandelen**
- **Bijstand** van de werknemers als die een vraag of probleem hebben in de relatie met de werkgever
- Zeer **beperkt beslissingsrecht** (uitzendarbeid of overuren)

Syndicale afvaardiging

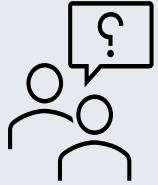


Wanneer oprichten?

- In de ondernemingen met ten minste 50 werknemers
- Waarvan tenminste 25 % van het personeel bij een vakvereniging is aangesloten
- In geval van betwisting betreffende het aantal aangeslotenen zal beroep gedaan worden op de Voorzitter van het PC
= nazicht van de syndicalisatiegraad in de onderneming

Syndicale afvaardiging

Oprichtingsprocedure



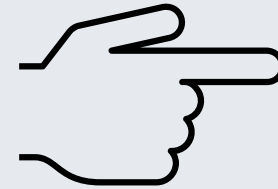
Officiële aanvraag

Aanvraag tot oprichting komt van één van de drie erkende vakbonden (ACV, ABVV, ACLVB)



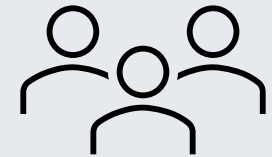
Schriftelijk verzoek

Schriftelijk verzoek aan ondernemingshoofd + aan andere erkende vakorganisaties



Aanduiden afgevaardigden

Binnen 30d na ontvangst verzoek moeten de erkende vakorganisaties hun afgevaardigden aanduiden



Lijst met afgevaardigden

Binnen 45d na ontvangst verzoek moet de betrokken vakorganisaties de lijst met afgevaardigden overhandigen aan ondernemingshoofd

Syndicale afvaardiging

Samenstelling

Aantal werknemers	Aantal effectieven	Aantal plaatsvervangers
50-75	5	0
76-150	5	1
151-300	5	2
301-500	6	2
501-700	9	3
701-900	10	3
901-1200	11	3
1201-1500	12	4
1500+	13	4

- *Aantal werknemers = personeel met een AO voor OD (voltijds en deeltijds)*
- *Gemiddeld aantal werknemers in de afgelopen 12 maanden*
- *Mandaten van 4 jaar, verlengbaar + hernieuwing binnen 6 maanden na de sociale verkiezingen*

Syndicale afvaardiging

Urenkrediet: nodige tijd

Intern krediet



- Tijd om functie **binnen de onderneming** uit te oefenen
- *Bv. tijd voor vergaderingen SA, contacten met andere collega's (evt. in andere winkels), tijd voor verplaatsingen voor syndicale taken, voorbereidingsvergadering voor contacten met directie*

Extern krediet



- Tijd om functie **buiten de lokalen van de onderneming** uit te oefenen
- *Bv. tijd voor vergaderingen op de zetel van de vakbond incl. verplaatsingstijd (interzetels)*

Syndicale afvaardiging

Urenkrediet

PC 311

Intern krediet: Uitsluitend SA

- 4u/maand per uitgeoefend mandaat
- Onderneming met ten minste 5 verkooppunten: 10 u/maand per uitgeoefend mandaat, max. 12 u/week op individuele basis

Voorbeeld:

ACV 1 mandaat SD -> 120u in totaal/jaar (120u x 1 mandaat)

ABVV 3 mandaten SD -> 360u in totaal/jaar (120u x 3 mandaten)

ACLVB 2 mandaten SD -> 240u in totaal/jaar (120u x 2 mandaten)

Voorwaarden:

- kennisgeving aan hiërarchisch overste en de personeelsdirectie
- onderling akkoord
- niet indien aanwezigheid noodzakelijk is
- **schriftelijke aanvraag (formulier)**

Extern krediet: Uitsluitend SA

- 3 dagen/jaar per uitgeoefend mandaat + door iedere vakbond te verdelen onder zijn leden
- Door iedere vakbond te verdelen onder zijn leden
- Minstens halve dag

Voorbeeld:

ACV 1 mandaat SD -> 3 dagen in totaal/jaar (3d x 1 mandaat)

ABVV 3 mandaten SD -> 9 dagen in totaal/jaar (3d x 3 mandaten)

ACLVB 2 mandaten SD -> 6 dagen in totaal/jaar (3d x 2 mandaten)

Voorwaarden:

- kennisgeving aan de personeelsdirectie 8 werkdagen op voorhand
- niet indien aanwezigheid noodzakelijk is
- **Schriftelijke aanvraag (formulier)**
- verplaatsingskosten: 0,42 euro/km, max. 650 euro/jaar indien privévervoer, terugbetalingstarief van de NMBS, max. 650 euro/jaar indien openbaar vervoer.



Agenda

1

Verloning

2

Arbeidsduur

3

Deeltijdse werknemers

4

Schorsing van de AO

5

Syndicale afvaardiging

6

Einde van de AO



Einde van de arbeidsovereenkomst

Algemeen kader

- De nationale wettelijke regels inzake ontslag van een werknemer moeten gerespecteerd worden
 - Daarom jaarlijkse webinar “checklist ontslag”
- **Op sectoraal vlak kunnen er bijzondere bepalingen en/of procedures opgenomen worden, het is daarom belangrijk ook de sectorale wetgeving niet over het hoofd te zien!**

Individuele afdanking om beroepsonbekwaamheid



Individuele afdanking om beroepsonbekwaamheid

Definitie

De beroepsonbekwaamheid kan zowel slaan op **persoonlijke**- als op **technische aspecten** en beiden moeten steeds worden beoordeeld:

- **Technisch aspect** (voorbeeld): gebrek aan kennis van boekhoudkundige regels zijn een beroepsonbekwaamheid voor een boekhouders, maar uiteraard niet voor een kassierster
- **Persoonlijke aspect** (voorbeeld): gebrek aan klantvriendelijkheid kan beroepsonbekwaamheid zijn voor een verkoper maar niet voor iemand die in het magazijn werkt
- **De CAO voorziet dat:** *“De individuele afdanking wegens beroepsonbekwaamheid wordt door de onderneming geval per geval ontleed in functie van diverse en soms met elkaar verbonden feiten. Bij dit onderzoek wordt met name rekening gehouden met de verantwoordelijkheden, de functie en de uitvoering van het werk door de werknemer.”*
- **Niet elk ontslag is ingegeven door redenen van beroepsonbekwaamheid** = persoonlijke eigenschappen en/of gedragingen die niet terug te brengen zijn tot de specifieke functie maken **geen voorwerp uit van beroepsonbekwaamheid** aangezien deze gedragingen vereist zijn voor om het even welke tewerkstelling

Individuele afdanking om beroepsonbekwaamheid

Wanneer moet de procedure worden toegepast?

- Individuele afdanking van een werknemer (geen situatie van een collectief ontslag)
- AO onbepaalde duur
- Motief: beroepsonbekwaamdheid
- Anciënniteit van 6 maanden of meer bij dezelfde werkgever
 - Wat met opeenvolgende contracten van bepaalde duur of vervangingscontracten?
 - Ruime intepretatie van het begrip “dezelfde werkgever”

Individuele afdanking beroepsonbekwaamheid

Procedure van beroepsonbekwaamheid



Individuele afdanking om beroepsonbekwaamheid

Rol syndicale afvaardiging weggelegd in deze procedure

- Mogelijke tussenkomst na eerste schriftelijke verwittiging
- Bij betwisting evt. geschil voor verzoeningsbureau brengen

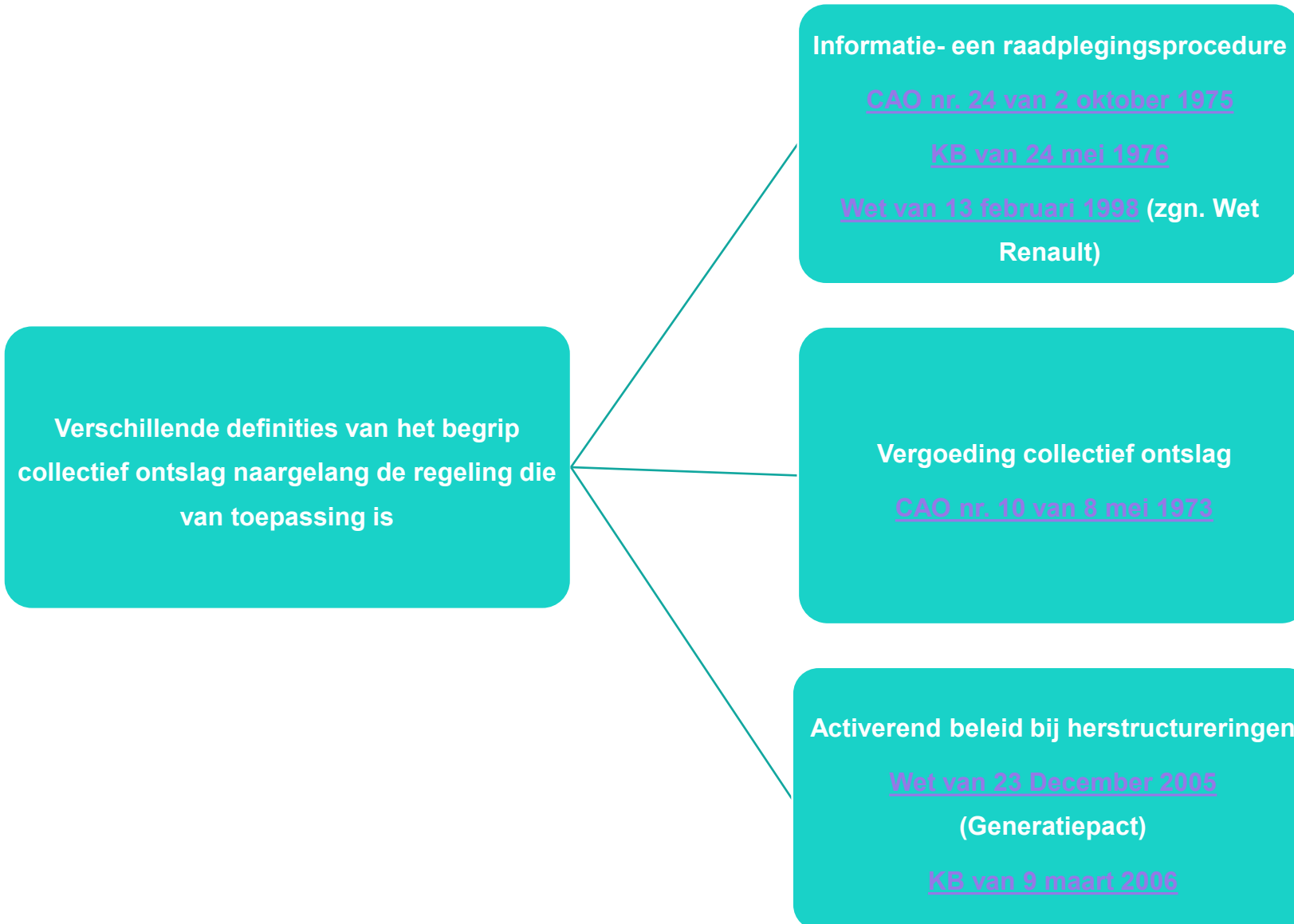
Sanctie

- De niet- naleving van de procedure impliceert de **re-integratie van de werknemer binnen de onderneming**
- Gaat de werkgever niet over tot re-integratie: vergoeding gelijk aan **3 maanden loon te betalen** (bovenop de gewone opzeggingsvergoeding)

Collectief ontslag om economische of technische redenen



Collectief ontslag: nationale regelgeving



Collectief ontslag: sectorale bepalingen

- Definitie = CAO nr. 10 gesloten in de NAR op 8 mei 1973
- Bijkomende informatie – en raadplegingsverplichting: vooraf de OR of, bij ontstentenis van dit orgaan, het CPBW of, bij ontstentenis daarvan, de SA op de hoogte te brengen;
- Met één van de hierboven vermelde organen overleg plegen over de ontslagcriteria
- **Sanctie** = de niet-naleving van die procedure impliceert voor de werkgever de re-integratie van de betrokken werknemers in de onderneming

Ontslag in geval van ongunstige economische omstandigheden of omstandigheden die technische aanpassingen vergen



Ontslag om technische of economische redenen

Toepassingsgebied en procedure

- **Stap 1:** Zoektocht naar welke maatregelen genomen kunnen worden om een volle tewerkstelling te handhaven. Daartoe is nodig:

Via nieuwe procedures naar middelen zoeken teneinde de overgang van personeelsleden te verzekeren

Een brugpensioen stelsel invoeren

Oplossingen vinden voor het probleem van de aanwervingen

- **Stap 2:** Het nemen van alle maatregelen om de tewerkstelling van het personeel zoveel als mogelijk te vrijwaren. Daartoe is nodig:

Beperking aanwerving nieuwe personeelsleden, aanwervingen in niet- getroffen diensten beperken

Slechts beroep doen op het presteren van overuren voor zover absoluut noodzakelijk

Een tewerkstellingsbeleid en herklasseringsbeleid in de onderneming voorzien

Geen werknemers aanwerven die een volledig rustpensioen genieten

Een mechanisme van vervroegd pensioen overeenkomen

Niet systematisch of herhaaldelijk beroep doen op interimpersoneel

Het invoeren van een stelsel van tijdelijke werkloosheid

Niet tot collectieve afdankingen overgaan vooraleer alle voormelde middelen uitgeput zijn

Ontslag om technische of economische redenen

- **Stap 3:** Kunnen afdankingen toch niet vermeden worden, dan moet een bepaalde voorrang in acht genomen worden waarbij rekening wordt gehouden met de bekwaamheid, de verdienstelijkheid, de specialisatie, de leeftijd, de anciënniteit en de gezinslasten

Rol van de sociale overlegorganen

- De ondernemingsraad of, bij ontstentenis de SA houden toezicht op de naleving van voormelde procedure
- Om dit toezicht mogelijk te maken brengt de WG'er ook jaarlijks de SA op de hoogte van de evolutie en de vooruitzichten inzake de tewerkstelling binnen de onderneming

Sanctie

- Niet voorzien, maar opgepast met sociale conflicten!

Aanwerving



Aanwerving: sectorale regels

- **In geval van aanwerving** dient de onderneming voorrang te verlenen aan een kandidaat die in de sector het slachtoffer is geweest van een **collectieve afdanking of een bedrijfssluiting**. De kandidaat moet uiteraard zonder werk zijn, de vereiste kwalificaties en bekwaamheid bezitten en geslaagd zijn in de examens en de proeven van de onderneming
- In geval van **nieuwe aanwervingen binnen dezelfde onderneming**, wordt deze voorrang verleend aan de ontslagen werknemers en dit in omgekeerde volgorde dan deze voorzien voor de afdanking
- De werknemers die sedert ten minste 6 maanden in een onderneming tewerkgesteld zijn met een **arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, genieten voorrang voor het bekomen van een vacante betrekking voor onbepaalde duur in dezelfde functie**
- **Geen sancties voorzien in de CAO, maar opgepast met sociale conflicten**

In house sociaal-juridische opleidingen en advies

- Op maat opleidingen en advies voor 1 bedrijf, in house
- Tegen kostenvergoeding
- Voor een niet-klassiek publiek (v.b. storemanagers, franchisenemers,...)
 - Over **sociaal overleg** op bedrijfsvlak
 - Over **ABC van de regels in de sector**
 - Over **ontslag**

NEW!



Vragen ? Questions ?

Jana Vlassenbroek

jana.vlassenbroek@comeos.be

0477 87 93 18

Céline Bockstal

Celine.Bockstal@comeos.be

0472 86 13 05

comeos

for commerce
and services