



Zoals elke twee jaar hebben de sociale partners van je paritair comité (PC) een **tewerkstellingsakkoord** afgesloten over de **arbeids- en loonvoorwaarden**. Die voorwaarden zijn van toepassing in je sector voor de periode 2023-2024.


### Interprofessioneel akkoord (nationaal)

Het interprofessioneel akkoord (IPA) is een kaderakkoord dat de sociale partners, verenigd in de Groep van Tien, iedere twee jaar afsluiten. Het IPA legt de grote lijnen vast waarbinnen de sectoren hun akkoord onderhandelen.


Je sectoraal tewerkstellingsakkoord, waarvan je in dit document een analyse vindt, is de invulling van het [interprofessioneel akkoord \(IPA\)](#) dat de sociale partners op nationaal niveau sloten in april 2023.

### Tewerkstellingsakkoord (je sector)

Met dit document willen wij je een **globale analyse** geven van het tewerkstellingsakkoord in je PC. Bijvoorbeeld: met welke bedragen moet je rekening houden in de periode 2023-2024?

 Het betreft hier een algemene analyse. Voor een gedetailleerde en volledige artikelsgewijze tekst verwijzen we je naar de cao.

Om alle huidige regelingen te kennen die op vandaag van toepassing zijn, raadpleeg je [Lex4You > Paritaire comités](#) (log in op Lex4You en kies dan het nummer van je PC).

 De bepalingen onder een titel aangeduid met een **asterisk (\*)** zijn voldoende compleet om te worden toegepast, zonder te wachten op een uitvoeringscao. Securex past deze bepalingen **onmiddellijk** toe.

### Uitvoeringscao's (je sector)

Voor een groot deel van de maatregelen voorzien in het sectoraal tewerkstellingsakkoord, moeten er nog **uitvoerende collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)** worden afgesloten door de sociale partners. Deze cao's kunnen aanvullende details of toepassingsmodaliteiten bevatten, die nog niet opgenomen zijn in deze globale analyse.

Van zodra de uitvoeringscao's beschikbaar zijn, kan je deze terugvinden op [Lex4You](#).


## Inhoudstafel

1	GEGEVENS OVER HET SECTORAAL TEWERKSTELLINGSAKKOORD 2023-2024 IN HET PC 149.010 .....	3
2	INDEX.....	3
3	KOOPKRACHT .....	4
4	BEROEPSCLASSIFICATIE .....	6
5	VOORDELEN EN AANVULLENDE VERGOEDINGEN TE BETALEN DOOR DE WERKGEVER.....	6
6	VERVOERSKOSTEN .....	8
7	ARBEIDSDUUR .....	11
8	SCHORSINGEN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST .....	16
9	WERKBAAR WERK.....	19
10	BEËINDIGING VAN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN .....	24
11	FONDS VAN BESTAANSZEKERHEID (FBZ) .....	27
12	SOCIAAL OVERLEG .....	31
13	CONTRACTUELE BIJZONDERHEDEN .....	31
14	WELZIJN .....	32
15	DIVERSE .....	33
16	RESPECT VOOR DE SOCIALE VREDE .....	34

# 1 Gegevens over het sectoraal tewerkstellingsakkoord 2023-2024 in het PC 149.010

## 1.1 Geldigheidsduur

Het akkoord is van toepassing **vanaf 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024**, behalve andersluidende bepalingen. Dit is het geval voor de bepalingen betreffende het tijdskrediet eindeloopbaan en de verschillende SWT-regelingen, die van toepassing zijn tot en met **30 juni 2025**.

 Sommige uitvoeringscao's kunnen een andere geldigheidsduur voorzien.

## 1.2 Toepassingsgebied

De bepalingen van het akkoord zijn van toepassing op de werkgevers en werknemers van het **paritair subcomité nr. 149.010 voor de elektriciens: installatie en distributie**.

Het betreft hier het officiële subPC 149.01.

# 2 Index

Een indexering is een **automatische aanpassing** van de barema's of effectieve lonen aan de gezondheidsindex om koopkrachtverlies te vermijden.

Iedere sector bepaalt zijn eigen **indexmechanisme** en legt zijn indexformule vast als volgt:

- Ofwel op een **vaste datum** met een **variabel percentage**
- Ofwel met een **vast percentage** op een **variabel moment**

Hieronder vind je:

- Het indexmechanisme dat van toepassing is in je sector
- Een 'foto' op de datum van analyse van de **laatste indexeringen** die hebben plaatsgevonden
- De **indexprognoses** voor je sector voor 2023-2024

## 2.1 Indexmechanisme

Het huidige **indexmechanisme** wordt behouden.

Ter herinnering, de indexering vindt jaarlijks plaats op 1 januari.

Laatste indexering(en)	Percentage
Januari 2023	11,19%

## 2.2 Indexprognose

In de tabel hieronder vind je onze **indexprognoses**, berekend op basis van de indexcijfers zoals gekend in **oktober 2023**. Het gaat om een voorspelling en kan in de loop van de tijd veranderen. Voor de werkelijke indexering moet men steeds de officiële indexcijfers afwachten.

Indexprognoses	
Voor januari 2024	1,20%

💡 Verwar een *indexering* van de lonen niet met een *loonsverhoging*, beide kunnen evenwel in een percentage uitgedrukt zijn.

Een **indexering** vloeit voort uit een bestaand mechanisme dat de lonen aanpast aan de levensduurte. De sector beslist op welk moment en op welke manier.

Een **loonsverhoging** vloeit niet voort uit een automatisch mechanisme, maar is het resultaat van onderhandelingen binnen de sector en/of je onderneming in het kader van sectorakkoorden.

### 📖 LEES OOK

- [Indexlist: indexeringen en loonaanpassingen | Lex4You](#)
- [Indexprognoses | Lex4You](#)
- [Paritaire Comités | Lex4You](#) en kies het thema 'Het loon bepalen > Indexering' om de indexregels van je sector te bekijken (*aanmelding op Lex4You vereist*)

## 3 Koopkracht

### 3.1 De loonnorm en het interprofessioneel akkoord (IPA)

💡 **De loonnorm**, die iedere twee jaar wordt vastgelegd door de sociale partners binnen het kader van het IPA, vertegenwoordigt de marge waarmee de lonen maximaal mogen stijgen ten opzichte van onze buurlanden met het oog op onze competitiviteit. Als deze marge overschreden wordt, kunnen sancties volgen.

Voor de jaren 2023 en 2024 is de loonnorm vastgesteld op **0%**.

Bepaalde loonelementen zijn **uitgesloten** van de loonnorm (zoals de loonbonus, de winstpremies en de koopkrachtpremie). Deze uitzonderingen kan je terugvinden op de [site van de FOD WASO](#).



## LEES OOK

- [Hoe je je werknemers meer kan bieden ondanks de loonnorm van 0% | Lex4You](#)
- [De loonnorm voor 2023-2024 is 0 procent | Lex4You](#)
- [Hoe evolueert het loon na indiensttreding? | Lex4You](#)

## 3.2 De invulling van de koopkracht binnen je sector

Voor de periode 2023-2024 voorziet je sector het volgende:

- Een koopkrachtpremie (zie punt 5.1)



In functie van de keuze van je sector kan elke bijkomende verhoging, toegekend binnen je onderneming, leiden tot een **overschrijding** van de loonnorm 2023-2024. Er bestaan **sancties**.

## 3.3 Jongerenlonen/Studentenlonen

De sociale partners engageren zich om de loondegressiviteit voor jongeren **niet opnieuw in te voeren**, met uitzondering van jobstudenten, cfr. bestaande wetgeving.

Deze **paritaire verklaring** luidt als volgt:

*“De sociale partners van de sector elektriciens verklaren hierbij niet akkoord te kunnen gaan met de herinvoering van de loondegressiviteit voor zij die de arbeidsmarkt betreden en jonger dan 21 jaar zijn.*

*Dit is volgens hen niet de manier om jeugdwerkloosheid aan te pakken. Dergelijke maatregel is nefast voor een sector die aantrekkelijk wenst te zijn voor jongeren die gekozen hebben voor een technische of een beroepsopleiding. Daarom heeft de sector zelf enkele jaren geleden beslist om de loondegressiviteit voor jongeren af te schaffen.*

*Als sector zijn wij steeds bereid om op een constructieve manier mee te werken om een werkbare oplossing te vinden waarbij de kern van het probleem kan worden aangepakt.”*

## 4 Beroepsclassificatie

- 💡 Om het toepasselijke barema voor je werknemers te bepalen, moet je je baseren op de beroepsclassificatie van je sector. Het is mogelijk dat je sector de beroepsclassificatie moet aanpassen of bijwerken.

Er zal een **classificatiecommissie geïnstalleerd** worden, bestaande uit experts inzake functieclassificatie van de verschillende organisaties met als doel onder meer het actualiseren van de functiecategorieën, de omschrijvingen van deze categorieën, ...

Deze classificatiecommissie dient haar **werkzaamheden af te ronden voor 31 december 2024**, waarna de gemaakte afspraken zullen worden omgezet in een **cao** inzake functieclassificatie, en dit **voor 30 juni 2025**.

### 💡 Wat is de impact?

Een wijziging van de classificatie kan een invloed hebben op de lonen en de toepasselijke functies in je onderneming.

## 5 Voordelen en aanvullende vergoedingen te betalen door de werkgever

### 5.1 (\*) Koopkrachtpremie

- 💡 Het IPA heeft aan de sectoren de mogelijkheid gegeven om een *koopkrachtpremie* toe te kennen, exclusief onder de vorm van **consumptiecheques**. Het bedrag van deze premie mag niet hoger zijn dan **750 euro** per werknemer, afhankelijk per geval. Dit bedrag is uitgesloten van de loonnorm.

De koopkrachtpremie, in papieren of elektronische vorm, moet **besteld** worden via een erkende uitgever (Edenred, Monnize of Sodexo).

#### **Securex bestelt al maaltijd- of ecocheques voor jou?**

In dat geval zullen wij ook automatisch de consumptiecheques voor je bestellen. Dat gebeurt aan een tarief van 36 euro per bestelling. Indien de sector het vereist, doen we dit enkel nadat je ons alle elementen, nodig voor de berekening, hebt bezorgd (bijvoorbeeld positieve bedrijfsresultaten of niet).

### **Ken je nog geen enkele cheque toe binnen je onderneming? Bestellen wij nog geen cheques voor jou?**

Als je nog geen contract hebt met Monizze, Edenred of Sodexo, contacteer ons dan via [myHR@securex.be](mailto:myHR@securex.be) of op 078/05 01 29 om de berekening en bestelling in één eenvoudige beweging af te handelen.

De uiterlijke datum om de premie te bestellen is afhankelijk van de uitgever. De datum waarop de koopkrachtpremie **moet zijn toegekend en uitgereikt** aan je werknemers, is **ten laatste op 15 december 2023**.

Je werknemers kunnen de koopkrachtpremie **besteden** bij handelaars die de consumptiecheques aanvaarden tot **31 december 2024**.

## 5.1.1 Sectorale koopkrachtpremie

Je sector voorziet het volgende.

- Je sector voorziet de toekenning van een koopkrachtpremie onder bepaalde voorwaarden. Het bedrag van deze premie is:
  - In geval van hoge winst in 2022: **200 of 500 euro (met een limiet)**
  - In geval van uitzonderlijk hoge winst in 2022: **750 euro (met een limiet)**
- Je hebt altijd de mogelijkheid om op ondernemingsniveau een eigen regeling te onderhandelen (op basis van andere voorwaarden, modaliteiten en/of voor een hoger bedrag). Hou er rekening mee dat de koopkrachtpremie uiterlijk op 31 december 2023 moet worden betaald.

### **⚠ Ken niet meer toe dan 750 euro per werknemer**

Wij raden je sterk aan om **niet meer toe te kennen dan 750 euro per werknemer** binnen je onderneming. Als je dat niet doet, overschrijd je het maximumbedrag van 750 euro koopkrachtpremie per werknemer, zodat zowel de premie als de aanvulling volledig als normaal loon zullen worden behandeld. Met andere woorden, het totale bedrag zal onderworpen zijn aan **bedrijfsvoorheffing** en gewone **RSZ-bijdragen**.

Voor meer details, raadpleeg onze [analyse koopkrachtpremie](#) op Lex4You.

### **📖 LEES OOK**

- [De koopkrachtpremie is er \(maar wacht nog even\) | Lex4You](#)
- [Een betere koopkrachtpremie toekennen dan jouw sector voorziet is mogelijk | Lex4You](#)
- [Geschenken en cheques | Lex4You](#)

## 5.2 Aanvullend pensioen

💡 Uiterlijk op **1 januari 2030** moeten de aanvullende pensioenregelingen (tweede pensioenpijler) **geharmoniseerd** zijn. Alle verschillen in behandeling tussen arbeiders en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen moeten verdwijnen.

Er zijn twee deadlines vastgesteld om een einde te maken aan deze verschillen.

- Sectoren hebben **tot 1 januari 2027** de tijd om een CAO af te sluiten waarin is vastgelegd hoe harmonisatie zal worden bereikt (voorwaarden en tijdschema).
- Bedrijven hebben **tot eind 2029** om dergelijke afspraken te maken.

Er bestaat een sectoraal aanvullend pensioen in je sector.

Voor meer informatie, raadpleeg volgende link: [Sectoraal pensioenstelsel | Volta \(volta-org.be\)](https://volta-org.be).

### 📖 LEES OOK

- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 158 van donderdag 15 juli 2021](#)
- [Aanbeveling nr. 29 van de Nationale Arbeidsraad \(NAR\) van 15 juli 2021](#)
- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 163 van 24 januari 2023](#)
- [Advies van de Nationale Arbeidsraad van 30 mei 2023](#)

## 6 Vervoerskosten

### 6.1 Principe

Op **nationaal** niveau voorziet de cao nr. 19/9 een **verplichte tussenkomst** van de werkgever in de vervoerskosten van zijn werknemers, indien het **openbaar vervoer** wordt gebruikt voor het woon-werkverkeer.

Op **sectoraal** niveau kan je paritair comité jou verplichten om een tussenkomst te betalen voor privé-vervoer, een fietsvergoeding, etc.

Het is mogelijk dat je sector de bestaande werkgeversbijdrage moet **verhogen** of bepaalde toekenningsvoorwaarden moet **wijzigen** voor:

- Openbaar vervoer (NMBS)
- Ander openbaar vervoer (bus, waterbus, tram, metro)
- Privé-vervoer
- Verplaatsingen met de fiets.

⚠️ Een terugbetaling van de kosten voor het *woon-werkverkeer* is niet te cumuleren met een **telewerkvergoeding**.



### De derdebetalersregeling (NMBS)

De derdebetalersregeling werd verlengd. In dit systeem :

- Sluit **jij als werkgever** met de NMBS een overeenkomst af, op grond waarvan je **80%** van de bijdrage in de kosten voor het *woon-werkverkeer* rechtstreeks aan de NMBS betaalt
- **De NMBS** recupereert de resterende **20%** bij de Staat
- Aan **de werknemer** wordt dus **100%** van de verplaatsingskosten voor het *woon-werkverkeer* vergoed zonder dat hij een bedrag moet voorschieten

### LEES OOK

- [Welke vervoerskosten moet je terugbetalen? | Lex4You](#)
- [Verhoging van de NMBS-tarieven op 1 februari | Lex4You](#)
- [Terugbetaling van vervoerskosten | Lex4You](#)
- [Derdebetalersregeling | Lex4You](#)

## 6.2 Openbaar vervoer (NMBS)

**Behoud** van de bestaande regeling.

### LEES OOK

- [Flex Abonnement voor telewerkers: beter dan een halftijds treinabonnement? | Lex4You](#)

## 6.3 Andere openbare vervoersmiddelen (bus, waterbus, tram, metro)

**Behoud** van de bestaande regeling.

## 6.4 Privé vervoer

**Behoud** van de bestaande regeling.

## 6.5 (\*) Verplaatsingen met de fiets

### **Maximumbedrag van 0,27 euro per kilometer op ondernemingsniveau**

De fietsvergoeding is een **kilometervergoeding** die overeenkomt met (een deel van) de afstand die werknemers fietsen tussen thuis en werk.

De vergoeding is bedoeld om de **kosten van de fietser te dekken**, maar wordt ook aanbevolen door de sociale partners om meer werknemers **aan te moedigen** de fiets te gebruiken.

De kilometervergoeding is **vrijgesteld van belastingen tot 0,27 euro per kilometer** (boekjaar 2023, inkomen 2022). Als je een hogere vergoeding betaalt, zal het meerdere belastbaar zijn als beroepsinkomen.

Vanaf 1 november 2023 voorziet je sector het volgende:

Bedrag	De bestaande werkgeverstussenkomst verhoogt naar <b>0,27 euro per afgelegde kilometer</b> (in plaats van 0,24 euro).
	<u>Minimumbedrag</u> De fietsvergoeding kan in geen geval lager zijn dan de <b>tussenkomst van de werkgever voor het privé vervoer</b> .

### **LEES OOK**

- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 164 van 24 januari 2023](#)
- [Een verplichte fietsvergoeding vanaf 1 mei 2023 | Lex4You](#)
- [Terugbetaling van vervoerskosten: fiets | Lex4You](#)

## 6.6 (\*) Mobiliteitsvergoeding

Vanaf 1 januari 2024 voorziet je sector het volgende :

De werkgever voegt maandelijks bij de loonfiche een **detail** toe van **het aantal per dag afgelegde kilometers** die in aanmerking komen voor de uitbetaling van de mobiliteitsvergoeding.

Bij de RSZ wordt een aanvraag ingediend om het maximale vrijgestelde bedrag van de mobiliteitsvergoeding te verhogen in functie van de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex.

## 6.7 Duurzame mobiliteit

De sociale partners doen een **aanbeveling** aan de werkgevers om gebruik te maken van de **derdebetalersregeling** voor werknemers.

Er wordt een **werkgroep** opgericht die het hele spectrum van mobiliteit omvat, met inbegrip van het tijdsaspect en van de werknemers met een vaste plaats van tewerkstelling, en alle mogelijke oplossingen behandelt.

De werkgroep dient tegen eind 2024 tot conclusies te komen.

## 6.8 (\*) Mobiliteitsverlof

Raadpleeg punt 8.2 (verlof in je sector).

# 7 Arbeidsduur

## 7.1 « Gewone » overuren

### Fiscaal gunstregime voor alle sectoren

**Vanaf 1 juli 2023 tot 30 juni 2025** wordt het aantal overuren, waarvoor een fiscaal gunstregime is voorzien, opgetrokken naar **180 overuren** (in plaats van 130) voor alle sectoren.

Het fiscaal gunstregime voorziet enerzijds een **gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing** voor de ondernemingen en anderzijds een **belastingvermindering** voor de werknemers.

In je sector is het volgende voorzien.

Voor de periode **van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 verlengt** je sector de regeling inzake overuren (cao van 3 juli 2023, nr. 181.238).

In je sector is het mogelijk het aantal overuren te verhogen.

Quota overuren	<p><b>Voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025</b></p> <p><u>180 « gewone » vrijwillige overuren + 40 « relance » overuren</u></p> <p>Als je beslist het aantal « gewone » vrijwillige overuren te verhogen van 120 uur naar maximum <b>180 uur</b> per kalenderjaar (volgens onderstaande procedure), kunnen je werknemers nog <b>40 « relance » overuren</b> presteren bovenop deze 180 uur.</p> <p><u>Enkel « relance » overuren</u></p> <p>Als je het aantal « gewone » vrijwillige overuren niet verhoogt, kunnen je werknemers bijkomend <b>120 « relance » overuren</b> presteren.</p> <p><b>Opgelet!</b> Deze 2 mogelijkheden zijn <b>niet te combineren</b>.</p>						
Procedure	<p><b>Voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025</b></p> <p>Als je beslist het aantal « gewone » vrijwillige overuren te verhogen van 120 naar maximum 180 uur per kalenderjaar, moet volgende procedure gerespecteerd worden:</p> <table border="1" data-bbox="544 1032 1286 1666"> <thead> <tr> <th data-bbox="544 1032 831 1099">Ondernemingen</th> <th data-bbox="831 1032 1286 1099">Procedure</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="544 1099 831 1308">Met syndicale afvaardiging</td> <td data-bbox="831 1099 1286 1308">Via een <b>ondernemings-cao</b>, ondertekend door alle vakbondssecretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="544 1308 831 1666">Zonder syndicale afvaardiging</td> <td data-bbox="831 1308 1286 1666">Door het opstellen en voorafgaandelijk neerleggen van een <b>toetredingsakte</b> op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.  Een kopie hiervan wordt gelijktijdig overgemaakt aan de voorzitter van PC.</td> </tr> </tbody> </table>	Ondernemingen	Procedure	Met syndicale afvaardiging	Via een <b>ondernemings-cao</b> , ondertekend door alle vakbondssecretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.	Zonder syndicale afvaardiging	Door het opstellen en voorafgaandelijk neerleggen van een <b>toetredingsakte</b> op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.  Een kopie hiervan wordt gelijktijdig overgemaakt aan de voorzitter van PC.
Ondernemingen	Procedure						
Met syndicale afvaardiging	Via een <b>ondernemings-cao</b> , ondertekend door alle vakbondssecretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.						
Zonder syndicale afvaardiging	Door het opstellen en voorafgaandelijk neerleggen van een <b>toetredingsakte</b> op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.  Een kopie hiervan wordt gelijktijdig overgemaakt aan de voorzitter van PC.						
Interne grens	<p><b>Voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025</b></p> <p>In beide gevallen worden de eerste <b>60 uur</b> (in plaats van 25 uur) niet meegeteld voor de interne grens.</p>						

## LEES OOK

- [Advies van de Nationale Arbeidsraad \(NAR\) van 30 mei 2023](#)
- [Sociaal akkoord 2023-2024: opnieuw gunstige regelingen voor overuren | Lex4You](#)
- [Verlenging van de relance -uren en de fiscaal voordelige overuren | Securex](#)

## 7.2 Vrijwillige 'relance' overuren (artikel 25bis van de Arbeidswet)

### Bruto = Netto

De maatregel van de vrijwillige netto-overuren, van toepassing voor alle sectoren, is **verlengd van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025**.

Het gaat om **120 overuren** zonder overloon (aan 50% of 100%), vrijgesteld van sociale bijdragen, van bedrijfsvoorheffing en van belasting (bruto = netto).


De werknemer moet **schriftelijk akkoord** gaan met deze specifieke regeling en dit voor elke periode van 6 maanden.

Op onze e-Shop vind je een [document om het akkoord van je werknemer te formaliseren](#).

Van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 voorziet de algemene regeling (in alle sectoren) in een nieuw quotum van **120 'relance' overuren** voor **elk van de volgende drie periodes**:

- Van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2023
- Van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024
- Van 1 januari 2025 tot en met 30 juni 2025


Raadpleeg ook punt 7.1.

 De effectieve toepassing van de maatregelen wordt **gegarandeerd op 1 juli 2023**, zelfs indien het wetgevend/regelgevend proces niet tijdig wordt afgerond.  
De FOD WASO, RSZ en FOD financiën zullen hierover communiceren.

## LEES OOK

- [Advies van de Nationale Arbeidsraad \(NAR\) van 30 mei 2023](#)
- [Sociaal akkoord 2023-2024: opnieuw gunstige regelingen voor overuren | Lex4You](#)
- [Verlenging van de relance -uren en de fiscaal voordelige overuren | Securex](#)

## 7.3 Deeltijdse arbeid

 Wanneer een deeltijdse werknemer daar om vraagt, moet je een opstaande voltijdse vacature (of een vrije deeltijdse vacature met meer uren) **bij voorrang** aan die deeltijdse werknemer toekennen.

Als je die verplichting niet naleeft voor een deeltijdse werknemer met **inkomensgarantiewet (IGU)**, moet je een **responsabiliseringsbijdrage** betalen.

Het is dus belangrijk dat je aan je deeltijdse werknemers vraagt of zij een inkomensgarantiewet (IGU) genieten.

### LEES OOK

- [Komt de deeltijdse werknemer prioritair in aanmerking wanneer een voltijdse betrekking vacant wordt verklaard? | Lex4You](#)
- [Deeltijdse arbeid: 9 checks om met alles in orde te zijn | Lex4You](#)

## 7.4 Nieuwe arbeidsregelingen


In je sector is het volgende voorzien.

Voor de periode van **1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025** wordt de cao inzake nieuwe arbeidsregelingen **verlengd** (cao van 3 juli 2023, nr. 181.239).

*“Op ondernemingsvlak kunnen **afspraken** worden gemaakt omtrent nieuwe arbeidstijdstelsels, rekening houdend met de principes en regels van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.”*

## 7.5 Telewerk en het recht op deconnectie

### 7.5.1 Telewerk

 Telewerk is een vorm van het organiseren en/of uitvoeren van werk, met behulp van informatietechnologieën in het kader van een arbeidsovereenkomst, waarbij werk dat ook in de gebouwen van het bedrijf had kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige en niet incidentele basis **buiten die gebouwen wordt uitgevoerd**.

Structureel telewerk valt onder [cao nr. 085 van de Nationale Arbeidsraad](#).

## 7.5.2 Recht op deconnectie

💡 In principe hebben alle werknemers het recht om hun inbox, Skype, Teams, smartphone, enz. te negeren en **de verbinding buiten werktijd te verbreken**.

Als gevolg van de arbeidsdeal, is de regelgeving over het recht op deconnectie bindend geworden, als je **ten minste twintig werknemers** tewerkstelt. Is dit het geval, dan moet je de concrete modaliteiten van het recht op deconnectie voor je personeel vastleggen.

Volgens het minimumkader dat in de wet is vastgelegd, en tenzij je sector hierover een cao heeft afgesloten, moest je dit recht **vóór 1 april 2023** invoeren. Dit moest gebeuren door middel van een **ondernemings-cao** in overleg met de vakbonden of via je **arbeidsreglement**.

In je sector is het volgende voorzien.

Je sector heeft op 22 maart 2023 (cao nr. 179.039) een **suppletieve cao** afgesloten voor **onbepaalde tijd** over het recht op deconnectie. Deze cao is in werking getreden **sinds 1 januari 2023**.

Ter herinnering, deze suppletieve regeling is van toepassing op ondernemingen die geen cao hebben afgesloten over de principes en modaliteiten over het recht op deconnectie, of hierover geen bepalingen hebben opgenomen in hun arbeidsreglement.

💡 **Wat betekent dit voor jou?**

Als er binnen je paritaire (sub)comité een cao is ondertekend, is deze cao van toepassing en ben je vrijgesteld van de verplichting om op ondernemingsniveau regels op te stellen.

[Selecteer je paritaire comité](#) en kijk of er specifieke bepalingen zijn onder het thema Welzijn op het werk > Recht op deconnectie.

📖 **LEES OOK**

- [Arbeidsdeal: publicatie van de maatregelen | FOD WASO](#)
- [Wet op de arbeidsdeal gepubliceerd | Lex4You](#)
- [Recht op deconnectie: nieuwe sectorale cao's in meerdere sectoren | Lex4You](#)
- [Recht op deconnectie: deadline van 31/03/2023 nadert | Lex4You](#)
- [Thema: Recht op deconnectie | Lex4You](#)

## 8 Schorsingen van de arbeidsovereenkomst

### 8.1 Verlof in je sector

#### 8.1.1 (\*) NEW - Anciënniteitsverlof

Vanaf 1 januari 2024 voorziet je sector het volgende **suppletief** recht:

Anciënniteit in de onderneming	Aantal dagen anciënniteitsverlof per jaar
Vanaf 25 jaar	1 dag

### 8.2 (\*) Mobiliteitsverlof

Vanaf 1 januari 2024 voorziet je sector een **versoepling** van het recht op mobiliteitsverlof.

<b>Voorwaarden van toekenning</b>	<p><b>Van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023</b></p> <p>Een mobiliteitsdag wordt toegekend aan werknemers die minstens 40.000 km per jaar afleggen.</p> <p><b>NEW – Vanaf 1 januari 2024</b></p> <p>Een dag mobiliteitsverlof wordt toegekend per voltooide <b>schijf van 27.000 km per jaar.</b></p>
<b>Modaliteiten</b>	<p><b>Van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Deze aanvullende verlofdag wordt toegekend in het jaar volgend op het kalenderjaar waarin het aantal vereiste km is bereikt.</li></ul> <p><b>NEW - Vanaf 1 januari 2024</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• De teller wordt op 0 gezet op 1 januari van elk jaar.</li><li>• De opgebouwde dagen worden opgenomen in overleg binnen de 12 maanden nadat ze verworven zijn</li></ul>
<b>Omzetting</b>	<p>Sinds 1 januari 2022 kunnen de ondernemingen de dag mobiliteitsverlof omzetten in een terugkerend gelijkwaardig voordeel.</p> <p>Dit voordeel dient enkel toegekend te worden voor de kalenderjaren waarin het jaarlijks aantal km werd overschreven.</p>



	Bij de omzetting dient rekening gehouden te worden met: <ul style="list-style-type: none"> <li>• De effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, ploegenpremies, overloon, enz.)</li> <li>• Alsook met bijhorende sociale lasten (sociale zekerheidsbijdragen en andere sociale lasten).</li> </ul>						
	De procedure voor omzetting is als volgt: <table border="1" data-bbox="568 517 1366 667"> <thead> <tr> <th>Ondernemingen</th> <th>Procedure</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Met syndicale afvaardiging</td> <td>Via ondernemings-cao</td> </tr> <tr> <td>Zonder syndicale afvaardiging</td> <td>Schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer</td> </tr> </tbody> </table>		Ondernemingen	Procedure	Met syndicale afvaardiging	Via ondernemings-cao	Zonder syndicale afvaardiging
Ondernemingen	Procedure						
Met syndicale afvaardiging	Via ondernemings-cao						
Zonder syndicale afvaardiging	Schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer						

## 8.3 Tijdskrediet

### 8.3.1 Tijdskrediet met motief (cao nr. 103 van de NAR)

Je sector heeft al een cao voor **onbepaalde tijd** die de mogelijkheid opent om voltijds of deeltijds tijdskrediet met motief op te nemen.

Motief	Voor maximum
Vorming	36 maanden
Zorg	51 maanden

Je sector heeft op 3 juli 2023 (nr. 181.241) een cao afgesloten. Deze cao is van toepassing sinds 1 juli 2023.

Daarnaast bestaat de mogelijkheid om **een loopbaanvermindering van 1/5<sup>de</sup>** te nemen voor het motief zorg en/of opleiding op nationaal niveau en is het niet nodig om een sectorale cao af te sluiten.



Vanaf 1 februari 2023 wordt het recht op tijdskrediet met **motief "zorg voor een eigen kind"** als volgt **beperkt**:

	Recht op afwezigheid	Recht op uitkeringen
<b>Maximale duur</b>	<b>51 maanden</b> Voor alle vormen van tijdskrediet (voltijds, deeltijds, 1/5de)	<b>48 maanden</b> Voor alle vormen van tijdskrediet (voltijds, deeltijds, 1/5de)
<b>Leeftijd van het kind</b>	<b>Minder dan 8 jaar</b>	<b>Minder dan 8 jaar</b> Voor de deeltijdse of 1/5de regeling van tijdskrediet
		<b>Minder dan 5 jaar</b> Voor de voltijdse regeling van tijdskrediet

### 8.3.2 Tijdskrediet eindeloopbaan – Zonder uitkeringen (cao nr. 103)

Je sector voorziet **niet in de mogelijkheid** om een eindeloopbaantijdskrediet voor **1/5de** op te nemen vanaf **50 jaar**, mits **28 jaar** loopbaan.

### 8.3.3 Tijdskrediet eindeloopbaan – Recht op uitkeringen (NAR cao nr. 170, oude cao nr. 156 en 157)

Voor de periode van **1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025** en in geval van een **zwaar beroep of nachtarbeid**, of een **lange loopbaan (35 jaar)**, zal je sector een cao afsluiten / afgesloten hebben om het recht op uitkeringen als volgt te behouden:

Vanaf	Het kader van de eindeloopbaan
55 jaar	Vermindering met 1/5de
55 jaar	Halftijds

### 8.3.4 Vlaamse aanmoedigingspremies

Je sector verlengt de mogelijkheid voor de werknemers om gebruik te maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse gewest.


### 8.3.5 Aanvullende vergoeding tijdskrediet

Aanvullende vergoedingen	Je sector past het bedrag van de aanvullende vergoedingen aan, in geval van vermindering van prestaties en eindeloopbaan. Raadpleeg punt 11.16 en 11.17 (Aanvullende vergoedingen toegekend door je FBZ)
--------------------------	---

#### LEES OOK

- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 du 27 juni 2012](#) en updates
- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023](#)
- [Tijdskrediet landingsbanen: recht op uitkeringen vanaf 55 jaar | Lex4You](#)
- [Vakantie en afwezigheid > Tijdskrediet | Securex](#)

## 9 Werkbaar werk

 De sociale partners hechten veel belang aan duurzame arbeidsrelaties met bijzondere aandacht voor werkbaar werk. Werkbaar werk neemt toe aan belang in het licht van de toenemende krapte op de arbeidsmarkt en de langere loopbanen.

De sectoren moeten over werknemers kunnen beschikken die voldoende gevormd en gekwalificeerd zijn, in staat om in goede omstandigheden te kunnen werken.

Deze aanpak wordt geconcretiseerd door **initiatieven** die de instroom verbeteren door het ter beschikking stellen of de ondersteuning van aangepaste opleidingen.

### 9.1 Opleidingen

#### Opleidingsplicht

Tot nu toe moesten ondernemingen een **collectieve opleidingsinspanning** leveren door, op termijn, gemiddeld vijf dagen opleiding per jaar per voltijdse werknemer aan te bieden, gespreid over alle werknemers van de werkgever.

Met de arbeidsdeal wordt dit collectieve recht een individueel recht. Het voorziet nu in een **individueel recht op opleiding** voor elke werknemer.

Ondernemingen met **ten minste twintig werknemers** zijn in principe verplicht om gemiddeld **vier dagen** aan te bieden in 2023, oplopend tot **vijf dagen** per jaar per voltijdse werknemer vanaf 2024. Deze dagen moeten gemiddeld over een referentieperiode van vijf jaar worden toegekend. Een sectorale cao mag deze aantallen **verlagen**, maar ze mogen niet minder dan twee dagen bedragen.

Een afwijking is mogelijk voor werkgevers **met 10 tot 19 werknemers**. De sector moet een minimaal **groei-pad** vastleggen tegen het einde waarvan het aantal van vijf opleidingsdagen per jaar per voltijdse werknemer bereikt moet zijn.

Kijk voor meer informatie op de website van je Opleidingsfonds: [Volta Academy | Volta \(volta-org.be\)](https://www.volta-academy.be/).

Voor de periode 2023-2024 voorziet je sector het volgende.

### 9.1.1 Collectief recht

Je sector **behoudt** het collectief recht op opleiding voor de volgende ondernemingen:

- Ondernemingen die 1 tot en met 19 werknemers tewerkstellen (zie tabel hieronder)

### 9.1.2 Collectief recht, individueel recht en groei-pad

Je sector legt het aantal toe te kennen dagen vast **in functie van het aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming**.

**Het groei-pad** dat is vastgesteld varieert ook in functie **van het aantal werknemers tewerkgesteld** in de onderneming.

#### 9.1.2.1 Ondernemingen met 1 tot en met 19 werknemers

Periode	Aantal dagen opleiding	
	Collectief recht	Individueel recht
In 2023	3 dagen per kalenderjaar	1 dag per kalenderjaar
Vanaf 1 januari 2024	<b>3 dagen per kalenderjaar</b>	<b>1 dag per kalenderjaar</b>
Vanaf 1 januari 2026	3 dagen per kalenderjaar	2 dagen per kalenderjaar

### 9.1.2.2 Ondernemingen met 20 en meer werknemers

Periode	Aantal dagen opleiding	
	Collectief recht	Individueel recht
In 2023	3 dagen per kalenderjaar	1 dag per kalenderjaar
Vanaf 1 januari 2024	/	<b>3 dagen per kalenderjaar</b>
Vanaf 1 januari 2026	/	4 dagen per kalenderjaar
Vanaf 1 januari 2028	/	5 dagen per kalenderjaar

### 9.1.2.3 Modaliteiten

Een aantal dagen mag worden opgenomen in **uren**.

- **Vanaf 2024**  
**1 dag per jaar** mag worden opgenomen in uren.  
De andere dagen mogen opgenomen worden in blokken van minimum 4 uur.
- **Vanaf 2026**  
**2 dagen per jaar** mogen worden opgenomen in uren.  
De andere dagen mogen worden opgenomen in blokken van minimum 4 uur.

Opleidingen **buiten de werkuren**, (als het niet anders kan) komen in aanmerking voor premiekrediet. Deze uren worden beschouwd als arbeidstijd en geven recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.

#### **Wat is de impact voor jou?**

Dit individuele recht op opleiding moet ten uitvoer worden gelegd:

- Ofwel door middel van een **collectieve arbeidsovereenkomst** gesloten in een paritair (sub)comité
- Ofwel door de toewijzing van opleidingsdagen op een **individuele opleidingsrekening** die het beschikbare opleidingskrediet voor elke werknemer omvat.

[Selecteer uw paritair comité](#) en kijk of er specifieke bepalingen zijn onder het thema Opleiding.



### Wat moet je doen als er geen sectorale cao werd afgesloten in je PC?

Het is aan jou om actie te nemen op het niveau van je onderneming. Bij gebrek aan sectorcao moet je een **individuele opleidingsrekening** opmaken die je toelaat om een opleidingskrediet vast te leggen en toe te wijzen aan ieder van je werknemers.

## 9.1.3 Opleidingsplan



In uitvoering van de arbeidsdeal moeten de ondernemingen van **minstens 20 werknemers** een **jaarlijks opleidingsplan** opstellen voor hun werknemers. Deze **verplichting** moet voldaan zijn **tegen 31 maart** van ieder jaar.

**De sectoren** kunnen een cao afsluiten om de minimumvereisten vast te leggen waaraan het opleidingsplan moet voldoen en een **model** voorzien van opleidingsplan.

Je sector voorziet wat volgt:

### Bedrijfsopleidingsplannen

Naast de bepalingen van het sectorale bedrijfsopleidingsplan zoals bepaald in de sectorale cao vorming, innovatie, technologische dienst-en adviesverlening van 29 september 2023, *houdende registrering*, wijzen de sociale partners erop dat de bepalingen van de Arbeidsdeal betreffende het opleidingsplan voor de bedrijven met minstens twintig werknemers onverminderd van toepassing blijven.

## 9.1.4 Premiekrediet

### 9.1.4.1 Opleidingskrediet

Als werkgever kun je een **premie** krijgen als je werknemers een opleiding volgen.

### 9.1.4.2 Bedrag

Je sector voorziet een verhoging van het bedrag van het premiekrediet.

Van **1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025**, wordt het premiekrediet als volgt toegekend:

- Voor ondernemingen met minder dan 20 werknemers  
Het premiekrediet verhoogt naar **22 euro**.
- Voor ondernemingen vanaf 20 werknemers  
Het premiekrediet verhoogt naar **18 euro**.

Deze verhoging wordt geëvalueerd voor 31 december 2024.

#### 9.1.4.3 *In aanmerking te nemen opleidingen*

- **Toolboxmeetings** en infosessies van fabrikanten die niet voldoen aan de criteria voor het recht op premie in het kader van het premiekrediet, **komen niet in aanmerking** voor de uitbetaling van het premiekrediet.
- Opleidingen **buiten de werkuren**, (als het niet anders kan) **komen in aanmerking** voor premiekrediet.  
Deze uren worden beschouwd als arbeidstijd en geven recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.

#### 9.1.4.4 *Aanvullende informatie*

Voor meer informatie, raadpleeg volgende link: [Premiekrediet | Volta \(volta-org.be\)](https://volta-org.be).

### 9.1.5 Doelgroepen

Voor de periode van **1 juli 2023 tot en met 31 december 2025** wordt de bestaande regeling inzake tewerkstelling en vorming van risicogroepen **verlengd**.

### 9.1.6 Scholingsbeding

Voor de periode van **1 juli 2023 tot en met 31 december 2025** wordt de bestaande regeling **verlengd**.

Volgende opleidingen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding:

- Opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald door Volta
- Verplichte opleidingen

### 9.1.7 Werkgroep

#### **Sectorale initiatieven**

Het initiatief rond het ILA (Individual Learning Account) wordt opgevolgd en besproken binnen de nationale werkgroep van Volta.

#### **E-learning**

Een **kader** voor online-opleidingen wordt uitgewerkt in de nationale werkgroep van Volta.

#### **LEES OOK**

- [Arbeidsdeal: publicatie van de maatregelen | FOD WASO](#)
- [Wet op de arbeidsdeal gepubliceerd | Lex4You](#)
- [Moet je straks opleidingen registreren in de 'Federal Learning Account' tool? | Lex4You](#)
- [31 maart nadert: denk aan je opleidingsplan | Lex4You](#)

## 9.2 Overgang naar een loopbaanfonds

De sociale partners engageren zich om het gesprek aan te vatten **inzake de evolutie van Volta vzw naar een loopbaanfonds**.

# 10 Beëindiging van arbeidsovereenkomsten

## 10.1 Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) – Algemeen

### **Wat is het SWT?**

Een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) is een speciale regeling waardoor bepaalde oudere werknemers, wanneer zij worden ontslagen, naast hun werkloosheidsuitkering een bedrijfstoeslag kunnen ontvangen ten laste van hun voormalige werkgever, een sociaal fonds of een fonds van bestaanszekerheid.


Er zijn verschillende regelingen, elk met zijn eigen specifieke voorwaarden wat betreft inhoud, vorm, leeftijd en loopbaan.

Afhankelijk van je paritair comité zijn er afwijkingen mogelijk. Raadpleeg de sectorspecifieke regels in [onze sectie over paritaire comités](#).

### **Tijdelijke regelingen verlengd tot en met 30 juni 2025**

Op 30 mei 2023 heeft de Nationale Arbeidsraad (NAR) nieuwe cao's afgesloten om ervoor te zorgen dat tijdelijke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegankelijk blijven in de periode **van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025**.

Hieronder vind je de verschillende mogelijke regelingen.

 Meestal is nog een **sector-cao** vereist om van deze mogelijkheden gebruik te kunnen maken. De sectoren kunnen ook **bijkomende voorwaarden** opleggen.

### **LEES OOK**

- [SWT \(vroegere brugpensioen\) - Verlenging van de tijdelijke stelsels en vastlegging van de leeftijdsvoorwaarden | Lex4You](#)
- [Ebook: Een stappenplan van A tot Z voor een herstructurering | Lex4You](#)



## 10.2 Het SWT « algemeen » (cao nr. 17 van de NAR)

 **Minimale loopbaan die vereist is**

Voor mannen	Voor vrouwen
<ul style="list-style-type: none"><li>• 40 jaar</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 37 jaar (2021)</li><li>• 38 jaar (2022)</li><li>• 39 jaar (2023)</li><li>• 40 jaar (2024)</li></ul>

Het algemeen stelsel biedt de mogelijkheid tot het **SWT op 62 jaar**.


 **LEES OOK**

- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de NAR van 19 december 1974](#)
- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17/42 van de NAR van 30 mei 2023](#)
- [Advies nr. 2.367 van de NAR van 30 mei 2023](#)

## 10.3 Geharmoniseerde regeling SWT « zwaar beroep en nachtarbeid » (cao nr. 166 van de NAR)

Je sector zal een cao afsluiten betreffende het SWT zwaar beroep/nachtarbeid, mits **33 jaar loopbaan**.

Periode	Leeftijdsvoorwaarde
Van <b>1 juli 2023</b> tot <b>30 juni 2025</b>	Vanaf <b>60</b> jaar

 **LEES OOK**

- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van 30 mei 2023](#)  
(Oude cao nr. 151 van de NAR)

## 10.4 Residuaire regeling SWT « zwaar beroep » (cao nr. 143 van de NAR)

Je sector zal een cao afsluiten betreffende het SWT zwaar beroep, mits **35 jaar loopbaan**.

Periode	Leeftijdsvoorwaarde
Van <b>1 juli 2023</b> tot <b>30 juni 2025</b>	Vanaf <b>60</b> jaar

### **LEES OOK**

- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019](#)  
(Oude cao nr. 143 van de NAR)

## 10.5 SWT « zeer lange loopbaan » (cao nr. 167 van de NAR)

Hoewel het SWT « zeer lange loopbaan » geen sectorale cao vereist, zal je sector een cao afsluiten, mits **40 jaar loopbaan**.

Periode	Leeftijdsvoorwaarde
Van <b>1 juli 2023</b> tot <b>30 juni 2025</b>	Vanaf <b>60</b> jaar

### **LEES OOK**

- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van 30 mei 2023](#)  
(Oude cao nr. 152 van NAR)

## 10.6 SWT « medische redenen » (cao nr. 165 van de NAR)

Er bestaat een SWT « medische redenen », mits **35 jaar** loopbaan. Dit stelsel vereist geen sectorale cao en is dus automatisch van toepassing in je sector.

Periode	Leeftijdsvoorwaarde
Vanaf <b>1 juli 2023</b> tot <b>30 juni 2025</b>	Vanaf <b>58</b> jaar

### LEES OOK

- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 van 30 mei 2023](#)  
(Oude cao nr. 150 van de NAR)

## 10.7 Vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid bij SWT

Voor de periode **1 juli 2023** tot **30 juni 2025** voorziet je sector een cao, die de werknemer toelaat om, op zijn aanvraag, een vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid op de arbeidsmarkt te bekomen, op voorwaarde:

- Dat de werknemer minstens **62 jaar** is,
- Of **42 jaar loopbaan** heeft bereikt.

### LEES OOK

- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 van 30 mei 2023](#)
- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 van 30 mei 2023](#)  
(Oude cao's nr. 153 en 155 van de NAR)

## 10.8 Outplacement

Voor de periode van **1 juli 2023** tot en met **30 juni 2025** voorziet je sector een **verlenging** van de cao inzake outplacement, sectorale tewerkstellingscel en informatie/oriëntatie van 21 januari 2022 (nr. 172.508).

### LEES OOK

- [Outplacement | Lex4You](#)

## 11 Fonds van Bestaanszekerheid (FBZ)

 Het Fonds van Bestaanszekerheid (FBZ) kent heel wat **vergoedingen toe aan werknemers**. Deze worden **gefinancierd** via de werkgeversbijdragen.


Er kunnen ook interessante **voordelen** aan jou als werkgever worden toegekend.

Voor meer informatie, neem een kijkje op de [website van je FBZ](#).

### LEES OOK

- [FOD Waso – Lijst van de Fondsen voor Bestaanszekerheid](#)

## 11.1 Aanvullende vergoedingen toegekend door je FBZ

 Voor de aanvullende vergoedingen ten laste van de werkgever, zie hoger.

**Vanaf 1 januari 2024** worden alle aanvullende vergoedingen **verlengd** en **geïndexeerd met 15,58%** (met uitzondering van de tussenkomst in de kosten van kinderopvang, punt 11.1.9).

Hierdoor zijn de aanvullende vergoedingen verhoogd als volgt:

### 11.1.1 In geval van tijdelijke werkloosheid

Vanaf	<b>1 januari 2024</b>
Bedrag	<b>13,66 euro</b> (in plaats van 11,82 euro) per <b>werkloosheidsuitkering</b> <b>6,83 euro</b> (in plaats van 5,91 euro) per <b>halve werkloosheidsuitkering</b>

### 11.1.2 In geval van volledige werkloosheid en voor oudere werklozen

Vanaf	<b>1 januari 2024</b>
Bedrag	<b>7,19 euro</b> (in plaats van 6,22 euro) per <b>werkloosheidsuitkering</b> <b>3,59 euro</b> (in plaats van 3,11 euro) per <b>halve werkloosheidsuitkering</b>

### 11.1.3 In geval van ziekte

Vanaf	<b>1 januari 2024</b>
Bedrag	<b>2,03 euro</b> (in plaats van 1,76 euro) per <b>ziekte-uitkering</b> <b>1,01 euro</b> (in plaats van 0,87 euro) per <b>halve ziekte-uitkering</b>

### 11.1.4 Voor oudere zieken

Vanaf	<b>1 januari 2024</b>
Bedrag	<b>9,94 euro</b> (in plaats van 8,60 euro) per <b>ziekte-uitkering</b> <b>4,97 euro</b> (in plaats van 4,30 euro) per <b>halve ziekte-uitkering</b>

### 11.1.5 In geval van sluiting van de onderneming

Vanaf	<b>1 januari 2024</b>
Bedrag	<b>357,08 euro</b> , verhoogd met een bedrag van <b>17,98 euro per jaar anciënniteit</b> en met een <b>maximum van 1.177,68 euro</b> (in plaats van resp. 308,95, 15,56 en 1.1018,93 euro)

### 11.1.6 In geval van tijdskrediet « halftijds »

Vanaf	<b>1 januari 2024</b>
Bedrag	<b>89,26 euro</b> (in plaats van 77,23 euro)

### 11.1.7 In geval van tijdskrediet « eindeloopbaan »

Vanaf	<b>1 januari 2024</b>
Bedrag	<b>35,71 euro</b> (in plaats van 30,90 euro) voor een <b>1/5de</b> vermindering

### 11.1.8 In geval van 'zachte landingsbanen'

Vanaf	<b>1 januari 2024</b>
Bedrag	<b>187,92 euro</b> (in plaats van 162,59 euro) voor een <b>1/5de</b> vermindering

### 11.1.9 Voor de kosten van kinderopvang

Vanaf 1 januari 2025 tot 31 december 2026 verlengt je sector de tussenkomst in de kosten van kinderopvang.

Bedrag	Het bedrag van de tussenkomst <b>blijft hetzelfde</b> : <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>4 euro</b> per dag per kind</li><li>• Maximum van <b>400 euro</b> per jaar per kind.</li></ul>
Modaliteiten	De modaliteiten blijven hetzelfde: <ul style="list-style-type: none"><li>• De terugbetaling van de kosten van kinderopvang in 2024 en 2025 voor:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind &amp; Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance, en</li><li>○ Kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 14 jaar (of jonger dan 21 jaar, als het kind een zware handicap heeft) in het kader van voorschoolse en naschoolse opvang, voor opvang voorzien door een instelling of opvangvoorziening die rechtstreeks erkend, gesubsidieerd of gecontroleerd wordt door een openbaar bestuur</li></ul></li><li>• Terugbetaling gebeurt op basis van een fiscaal attest volgens de voorwaarden die van toepassing zijn tijdens het kalenderjaar waarin de kinderopvang heeft plaatsgevonden</li></ul>



Om de exacte bedragen en praktische modaliteiten te kennen, moeten we **wachten op de uitvoeringscao's**.

### 11.2 Tussenkomst van het FBZ ten voordele van de werkgever

Om de tussenkomsten in jouw voordeel te kennen, raadpleeg bij je fonds voor bestaanszekerheid.

### 11.3 Bijdrage voor risicogroepen



Als werkgever ben je verplicht een bijdrage te betalen ten behoeve van risicogroepen. Deze bijdrage maakt deel uit van de patronale RSZ en met deze middelen worden **initiatieven genomen voor risicogroepen**.

Periode	1 juli 2023 tot en met 31 december 2025
Bedrag	De bestaande regeling inzake tewerkstelling en vorming van risicogroepen wordt <b>verlengd</b>

### LEES OOK

- [FOD Waso - Risicogroepen](#)

## 12 Sociaal overleg

### 12.1 Statuut van de syndicale afvaardiging

#### Inspraak en overleg

Vanaf 1 januari 2024 worden de bestaande bepalingen aangepast en verlengd als volgt.

Je sector voorziet een **tekstuele verfijning** in artikel 17 van de cao van 21 januari 2022 (nr. 172.506) inzake het statuut van de syndicale afvaardiging.

#### Syndicale werking

*“Indien er zich problemen voordoen met betrekking tot de werking van de syndicale afvaardiging en er **na overleg met de regionale secretarissen** op ondernemingsniveau geen oplossing bereikt wordt, kan de meest gerede partij dit probleem voorleggen aan de woordvoerders van de betrokken patronale en/of werknemersorganisaties.*

*De woordvoerders nemen samen het initiatief om binnen een **termijn van één maand** na deze melding gesprekken op ondernemingsniveau te starten en hierbij persoonlijk aanwezig te zijn om te zoeken naar een oplossing te zoeken voor het gestelde probleem.”*

## 13 Contractuele bijzonderheden

### 13.1 Anti-discriminatie en diversiteit

#### Monitoring van diversiteit in sectoren en ondernemingen

Het nationaal plan voor herstel en veerkracht voorziet in wetenschappelijke monitoring van diversiteit en discriminatie op de arbeidsmarkt op sectorniveau.

Het plan is om de sectoren nauwer te betrekken bij deze monitoring, via de (sub-)PC's. Concreet zullen de sociale partners uitgenodigd worden om hierover een **rapport** op te stellen op basis van sectorale fiches opgesteld door de dienst diversiteit van de FOD WASO.

Deze fiches zullen om de twee jaar naar de paritaire (sub)comités worden gestuurd, die 6 maanden de tijd zullen hebben om een verslag over de **sectorale fiche** in te dienen.

De sociale partners moeten de vastgestelde verschillen rechtvaardigen en, als ze die niet voldoende verklaren, een **actieplan** opstellen om die verschillen weg te werken.


### Sectoraal engagement

De sociale partners verklaren dat ze zich zullen inschakelen in intersectorale communicatie-acties met betrekking tot 8 mei: verdraagzaamheid, inclusie en tegen extremisme.

#### LEES OOK

- [Arbeidsdeal: publicatie van de maatregelen | FOD WASO](#)
- [Wet op de arbeidsdeal gepubliceerd | Lex4You](#)

## 14 Welzijn

 Welzijn op het werk is het geheel van regels rond de omstandigheden waarin het werk wordt uitgevoerd. Denk aan :

- Veiligheid op het werk
- Bescherming van de gezondheid van de werknemer
- Psychosociale risico's
- Ergonomie
- Hygiëne
- Verfraaiing van de werkplek

Je sector kan verplicht worden om **specifieke maatregelen** te nemen op vlak van welzijn op het werk, bijvoorbeeld over:

- Stress en burn-out
- Re-integratie
- Etc.

#### LEES OOK

- [Welzijn op het werk | Lex4You](#)
- [Bedrijven vanaf 250 werknemers: denk aan het intern meldkanaal | Lex4You](#)



## 15 Diverse

### 15.1 Werkgroepen

#### 15.1.1 Functieclassificatie

Er zal een classificatiecommissie geïnstalleerd worden, bestaande uit experts inzake functieclassificatie van de verschillende organisaties met als doel onder meer het **actualiseren** van de functiecategorieën, de omschrijvingen van deze categorieën, ...

Deze classificatiecommissie dient haar werkzaamheden **af te ronden voor 31 december 2024**, waarna de gemaakte afspraken zullen worden omgezet in een cao inzake functieclassificatie, en **dit voor 30 juni 2025**.

#### 15.1.2 Cao ongezond en gevaarlijk werk

Een werkgroep wordt opgericht die werk maakt van een cao die de **huidige cao** inzake premie voor ongezond en gevaarlijk werk **herziet**. Hierbij zal rekening worden gehouden met de beginselen van preventie, risico-analyse en overleg.

#### 15.1.3 Mobiliteit

Er wordt een werkgroep opgericht die het hele spectrum van mobiliteit omvat, met inbegrip van het tijdsaspect en van de werknemers met een vaste plaats van tewerkstelling, en alle mogelijke oplossingen behandelt.

De werkgroep dient tegen eind 2024 tot conclusies te komen.

Raadpleeg punt 6.7.

#### 15.1.4 Opleiding

- **Sectorale initiatieven**  
Het initiatief rond het ILA (Individual Learning Account) wordt **opgevolgd** en **besproken** binnen de nationale werkgroep van Volta.
- **E-learning**  
Een **kader** voor online-opleidingen wordt **uitgewerkt** in de nationale werkgroep van Volta.
- Raadpleeg punt 9.1.7

## 16 Respect voor de sociale vrede

### In het kader van het IPA

De sociale partners beschouwen het interprofessioneel akkoord (IPA) als een belangrijk element dat moet leiden tot competitiviteit, groei en werkgelegenheid evenals tot sereniteit en sociale rust in de sectoren en de bedrijven.

De in het IPA gemaakte afspraken vormen de basis voor sector- en bedrijfsoverleg waarbij algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten kracht van wet hebben en dus op lagere overlegniveau's bindend zijn.

#### **Wat is de impact?**

Deze clausule maakt integraal deel uit van het IPA. Dit engagement betekent dat wanneer de vakbonden **bijkomende eisen** zouden stellen over de inhoud van dit akkoord, je steeds kan verwijzen naar deze afspraken omtrent de sociale vrede.

De sociale vrede zal verzekerd zijn in de sector tijdens de duur van onderhavige overeenkomst.

Bijgevolg zal op nationaal of regionaal vlak of op ondernemingsvlak geen enkele eis van algemene of collectieve aard gesteld, aangemoedigd of ondersteund worden die van aard zou zijn de verbintenissen van de ondernemingen voorzien in deze overeenkomst uit te breiden of die van aard zou zijn de loonkosten van de ondernemingen te verhogen.

Meer info? Contacteer ons!

myHR@securex.be  
www.securex.be

