



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 200.....	3
2	INDEX.....	4
3	KOOPKRACHT	5
4	VOORDELEN EN AANVULLENDE VERGOEDINGEN TE BETALEN DOOR DE WERKGEVER.....	7
5	PREMIES TE BETALEN DOOR DE WERKGEVER.....	18
6	VERVOERSKOSTEN	18
7	ARBEIDSDUUR	21
8	SCHORSINGEN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	24
9	WERKBAAR WERK.....	25
10	BEËINDIGING VAN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	33
11	FONDS VAN BESTAANSZEKERHEID (FBZ)	36
12	SPECIFIEKE BEPALINGEN VOOR WERKNEMERS	37
13	WELZIJN	37
14	VARIA	38
15	RESPECT VOOR DE SOCIALE VREDE	39

1 Gegevens over het sectoraal tewerkstellingsakkoord 2023-2024 in het PC 200

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 comité nr. 200, het Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden**.

1.3 Harmonisatie van paritaire comités

Naar een vereenvoudiging van het landschap van paritaire comités

Het landschap van de paritaire (sub)comités is in verandering. Bepaalde toepassingsgebieden worden aangepast en andere worden opgeheven.

De bedoeling is om de onderverdeling in (sub)comités te **moderniseren** en te **vereenvoudigen** en/of de arbeidsvoorwaarden van de arbeiders en bedienden in dezelfde sector **dichter bijeen** te brengen.

Het **PC 200** heeft verschillende “**spiegel-PC's**” en zij werken samen aan de oprichting van **gemengde paritaire comités**.

Volgende sectoren zijn er al toe gekomen:

Sectoren	Gemengd Paritair Comité
Stoffering en houtbewerking	PC 126
Technische land- en tuinbouwwerken	PC 132
Landbouw	PC 144
Tuinbouw	PC 145

Volgende sector zet de harmoniseringswerkzaamheden verder:

Sector	Paritair Comité
Bouwbedrijf	PC 124 <ul style="list-style-type: none">• Harmonisatie van de aanvullende pensioenen

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	11,08%

2.2 Indexprognose

In de tabel hieronder vind je onze **indexprognoses**, berekend op basis van de indexcijfers zoals gekend in **juli 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	1,67%

💡 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 Comit es | 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 4.1)
- Afschaffing van de jongerenlonen (zie punt 3.3.1)



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 Jongeren

3.3.1 (*)Jongerenlonen

NEW

Vanaf 1 januari 2024 worden de bestaande jongerenlonen (van 16 tot 20 jaar) **afgeschaft**.

- Momenteel, en **tot 31 december 2023**, wordt een **degressief percentage** toegepast voor de jongeren, en dit volgens hun leeftijd. Dit percentage wordt toegepast op het minimumloon aan 0 jaar ervaring in Schaal I.

Leeftijd	Percentage
Jonge werknemers van 20 jaar	95% van het barema aan 0 jaar ervaring
Jonge werknemers van 19 jaar	90% van het barema aan 0 jaar ervaring
Jonge werknemers van 18 jaar	85% van het barema aan 0 jaar ervaring
Jonge werknemers van 17 jaar	80% van het barema aan 0 jaar ervaring
Jonge werknemers van 16 jaar	75% van het barema aan 0 jaar ervaring

- **Vanaf 1 januari 2024** krijgen de jongeren **onmiddellijk** het gewone **sectorale barema** toegekend.

3.3.2 Studenten

De specifieke studentenbarema's blijven behouden.

4 Voordelen en aanvullende vergoedingen te betalen door de werkgever

4.1 (*)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 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 31 december 2023**.

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

Je sector voorziet hetgeen hier volgt.

4.1.1 Welk bedrag?

In je sector moeten ondernemingen die **in 2022** een **hoge winst** of **uitzonderlijk hoge winst** hebben gerealiseerd, onder bepaalde voorwaarden een koopkrachtpremie toekennen aan hun werknemers.

Je sector definieert “hoge winst” (zie punt 4.1.1.1) en **“uitzonderlijk hoge winst”** (zie punt 4.1.1.2).

4.1.1.1 In geval van hoge winst in 2022

In je sector is overeengekomen een koopkrachtpremie toe te kennen in volgende situatie:

Voor welke ondernemingen geldt dit?	<p>De ondernemingen die hoge winst behaald hebben in 2022.</p> <p>De ondernemingen die beantwoorden aan de volgende twee cumulatieve voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none">• De verhouding operationele bedrijfswinst (code 9901) ten opzichte van het balanstotaal in 2022 is minstens 1,25 keer het gemiddelde van diezelfde verhouding (bedrijfswinst/balanstotaal) over de jaren 2019, 2020 en 2021• De operationele bedrijfswinst in 2022 (code 9901) maakt minstens 5% uit van het balanstotaal in 2022 <p>Opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Het vervullen van de voorwaarden wordt beoordeeld op het niveau van de juridische entiteit en dient op autonome wijze te zijn behaald; niet door bijzondere gebeurtenissen zoals bv. een fusie of een overname.• Met 2022 wordt verwezen naar het boekjaar waarvan de meeste maanden zich in 2022 bevinden. Wanneer het boekjaar afsluit op 30 juni, wordt verwezen naar het boekjaar dat afsluit in 2022.
Verplicht toe te kennen bedrag in je sector	<p>De koopkrachtpremie bedraagt 125 euro:</p> <p><u>Als</u> de verhouding operationele bedrijfswinst (code 9901) op balanstotaal in 2022 minstens 1,25 x het gemiddelde voor diezelfde verhouding over de jaren 2019-2021 is</p> <hr/> <p>De koopkrachtpremie bedraagt 250 euro:</p> <p><u>Als</u> de verhouding operationele bedrijfswinst (code 9901) op balanstotaal in 2022 minstens 1,50 x het gemiddelde voor diezelfde verhouding over de jaren 2019-2021 is</p>

4.1.1.2 In geval van uitzonderlijk hoge winst in 2022

In je sector is overeengekomen een koopkrachtpremie toe te kennen in volgende situatie:

Voor welke ondernemingen geldt dit?	<p>De ondernemingen die een uitzonderlijk hoge winst behaald hebben in 2022.</p> <p>De ondernemingen die beantwoorden aan de volgende twee cumulatieve voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none">• De verhouding operationele bedrijfswinst ten opzichte van het balanstotaal in 2022 is minstens 2 keer het gemiddelde van diezelfde verhouding (bedrijfswinst/balanstotaal) over de jaren 2019, 2020 en 2021• De operationele bedrijfswinst in 2022 maakt minstens 5% uit van het balanstotaal in 2022 <p>Opmerking:</p> <p>Het vervullen van de voorwaarden wordt beoordeeld op het niveau van de juridische entiteit en dient op autonome wijze te zijn behaald; niet door bijzondere gebeurtenissen zoals bv. een fusie of een overname.</p> <p>Met 2022 wordt verwezen naar het boekjaar waarvan de meeste maanden zich in 2022 bevinden. Wanneer het boekjaar afsluit op 30 juni, wordt verwezen naar het boekjaar dat afsluit in 2022.</p>
Verplicht toe te kennen bedrag in je sector	De koopkrachtpremie bedraagt 375 euro .

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**.

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](#)

4.1.2 Voorwaarden van toekenning


<p>Voorwaarden</p>	<p>De koopkrachtpremie wordt toegekend aan de bedienden die:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In dienst zijn op 31 oktober 2023 • Minstens één maand in dienst zijn op dat moment
<p>Modaliteiten</p>	<p>De premie wordt pro rata berekend volgens:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De effectieve prestaties • De gelijkgestelde prestaties (zoals voorzien in de cao eindejaarspremie) • De periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht 'Corona' worden in deze premie eveneens gelijkgesteld met effectieve prestaties <p><u>Voor deeltijdse werknemers</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • De premie wordt pro rata het arbeidsregime op 31 oktober 2023 toegekend. <p><u>Aanrekening</u></p> <p>Een koopkrachtpremie, die reeds werd toegekend op het niveau van de onderneming, wordt in mindering gebracht van de hoger vermelde bedragen.</p>
<p>Referteperiode</p>	<p>1 november 2022 tot 31 oktober 2023</p>
<p>Gelijkstellingen</p>	<p>Er moet rekening worden gehouden met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Effectieve prestaties • De gelijkstellingen zoals voorzien in de cao voor de eindejaarspremies • De periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht 'Corona' worden in deze premie eveneens gelijkgesteld met effectieve prestaties
<p>Formaliteiten</p>	<p><u>Als er een vakbondsafvaardiging is in jouw onderneming:</u> Je moet een schriftelijke communicatie opstellen, gericht aan de syndicale delegatie omtrent de toekenning van de premie uiterlijk op 15 november 2023.</p> <p><u>Als er geen vakbondsafvaardiging is in jouw onderneming:</u> Je moet een schriftelijke communicatie opstellen, gericht aan alle bedienden omtrent de toekenning van de premie uiterlijk op 15 november 2023.</p>

4.2 Ecocheques

Sinds 2010 heeft je sector al voorzien in de toekenning van ecocheques voor een totaalbedrag van **250 euro** (in overeenstemming met de CAO van 09/06/2016, nr. 134.425).

Deze ecocheques worden jaarlijks in **juni uitbetaald**.

Omzetting	<p><u>Ter herinnering</u></p> <p>Binnen je onderneming kunnen ecocheques worden omgezet in een gelijkwaardig voordeel. Je bent vrij om het gelijkwaardige voordeel te kiezen.</p> <p>De omzetting moet plaatsvinden uiterlijk op 31 oktober van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de ecocheques worden betaald.</p> <p>Voor een nieuwe onderneming moet deze omzetting plaatsvinden uiterlijk op 31 mei van het jaar waarin het zijn eerste betaling moet doen.</p> <p>Als er op de vastgestelde datum geen regeling is getroffen, is de aanvullende sectorale regeling van toepassing.</p>
Procedure tot omzetting	<p><u>In bedrijven met vakbondsafvaardiging</u> De omzetting moet schriftelijk worden goedgekeurd door de vakbondsafvaardiging.</p> <p><u>In bedrijven zonder vakbondsafvaardiging</u> Werknemers worden vooraf geïnformeerd.</p>
Opmerking	<p>De totale werkgeverskost van deze omzettingen mogen in geen geval hoger zijn dan de totale werkgeverskost van de toepassing van de in het aanvullende sectorale stelsel voorziene bedragen, alle lasten voor de werkgevers inbegrepen.</p> <p>Binnen dit kader kan worden afgeweken van de schijven van het aanvullende sectorale systeem.</p>

 Het totale bedrag van de ecocheques mag per werknemer het bedrag van **250 euro niet overschrijden**.

LEES OOK

- [Geschenken en cheques | Lex4You](#)

4.3 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.

In jouw sector is het volgende overeengekomen.

4.3.1 Verlenging van de bestaande regeling

In jouw sector en in navolging van het sectorakkoord 2019-2020 werd overeengekomen om **de** bestaande **verschillen** in behandeling tussen arbeiders en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen **geleidelijk weg te werken door de uitbetaling van een tijdelijke jaarpremie**.

Naar aanleiding van het uitstel van de harmonisatie van de aanvullende pensioenen in het kader van het IPA, heeft je sector ermee ingestemd om **de betaling van deze tijdelijke jaarpremie**, ingevoerd in het sectoraal akkoord 2019-2020 (punt 4.3.3), te **behouden** totdat er een pensioenplan voor bedienden is ingevoerd dat minstens gelijkwaardig is aan het bestaande pensioenplan voor arbeiders die in dezelfde "ondernemingsactiviteit" werken, en wel als volgt:

Sectorakkoord 2019-2020	De sector had zichzelf tot 31 december 2022 de tijd gegeven om een gelijkwaardig pensioenplan op te stellen. Als er op deze datum geen plan was opgesteld, zou de tijdelijke jaarpremie betaald worden tot december 2024 .
Sectorakkoord 2021-2022	De deadline voor het bereiken van een gelijkwaardige pensioenregeling werd verlengd tot 31 december 2024 . Als er op deze datum nog geen plan was opgesteld, zou deze premie betaald worden tot december 2029 .
Sectorakkoord 2023-2024	De deadline voor het bereiken van een gelijkwaardige pensioenregeling is verlengd tot 31 december 2026 . Als er op deze datum nog geen plan is opgesteld, wordt deze premie betaald tot december 2029 .

De bepalingen van de CAO met betrekking tot koopkracht (CAO van 01/07/2019, nr. 152.849, gewijzigd bij CAO van 18/11/2021, nr. 168.827) zullen in die zin worden **aangepast**.

4.3.2 Aangepast tijdschema

Het tijdschema voor het opzetten van een aanvullende pensioenregeling wordt als volgt aangepast:

Opheffing van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden uiterlijk op 1 januari 2030 (in plaats van 1 januari 2025)	
Vanaf december 2020	Er wordt een bruto tijdelijke jaarpremie betaald tot er voor de bedienden een aanvullend pensioenstelsel is ingevoerd dat minstens gelijkwaardig is aan het bestaande stelsel voor arbeiders in dezelfde betrokken "ondernemingsactiviteit", als volgt.
Uiterlijk op 31 december 2026 (in plaats van vóór 31 december 2024)	<ul style="list-style-type: none">• <u>Of</u> via het afsluiten van een subsectorale CAO die in PC 200 is afgesloten voor de betreffende "ondernemingsactiviteit" die een aanvullende pensioenregeling invoert. <p>Deze CAO moet uiterlijk op 31 december 2026 worden afgesloten (en niet langer voor 31 december 2024) en moet uiterlijk op 1 januari 2030 in werking treden (en niet langer op 1 januari 2025).</p>
Uiterlijk op 31 december 2029 (in plaats van vóór 31 december 2026)	<ul style="list-style-type: none">• <u>Of</u> door de tijdelijke jaarpremie te blijven betalen tot uiterlijk 2029 (in plaats van 2026) om in te gaan op uiterlijk 1 januari 2030 (in plaats van 1 januari 2025).
Vanaf 1 januari 2030 (in plaats van 1 januari 2025)	<p>Bij ontstentenis van een subsectorale CAO die in PC 200 voor de betrokken "ondernemingsactiviteit" is gesloten, uiterlijk met ingang van 1 januari 2030 (in plaats van 2025) :</p> <ul style="list-style-type: none">• De aanvullende pensioenregeling moet op ondernemingsniveau worden opgezet.

4.3.3 Bijzonder stelsel en tijdelijke jaarpremie

Hieronder volgt een **samenvatting** van de belangrijkste punten met betrekking tot de tijdelijke jaarpremie

Bijzonder stelsel - Tijdelijke jaarpremie	
Doel	Het doel van de betaling van de tijdelijke jaarpremie is de invoering of verbetering van een pensioenregeling voor bedienden die ten minste gelijkwaardig is aan het aanvullend pensioen dat bestaat voor arbeiders die dezelfde "ondernemingsactiviteit" uitoefenen.
Toepassingsgebied	<p>Zijn betrokken:</p> <p>Ondernemingen met</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zowel arbeiders als bedienden • In dezelfde "ondernemingsactiviteit" (situatie op 1 september 2019) • Waarvan de arbeiders een aanvullend pensioen ontvangen (sectoraal (zie 'spiegel-PC's' hieronder) of op ondernemingsniveau) en • Bedienden genieten ofwel van geen enkele aanvullende pensioenregeling <u>ofwel</u> van een aanvullende pensioenregeling die minder gunstig is dan die van arbeiders.
	<p>Bijzonder geval</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Gedeeltelijke tijdelijke jaarpremie</u> Voor werknemers die op 1 september 2019 in dienst zijn en op 31 augustus 2019 boven het sectoraal minimumbarema worden betaald, maar minder dan 1,1% boven dit barema, geldt een aangepaste formule.
	<p>Zijn uitgesloten :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedienden betaald volgens barema.
« Spiegel » PC's	<p>Lijst van PC's of subPC's met een sectorale aanvullende pensioenregeling voor arbeiders, "spiegelPC" aan PC 200 :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 102.01, 102.03, 102.06, 102.07, 102.09 – 106.02 – 112 – 113 en 113.04 – 114 – 116 (groothandel in farmaceutische producten) – 121 – 124 (zie punt 4.3.4) – 126 – 127 – 130 – 132

	<ul style="list-style-type: none"> - 139 - 140.01 - 140.05 - 142.01 - 143 - 144 - 145 - 149.01 - 149.02 - 149.03 en - 149.04.
Begunstigden	<p>Werknemers</p> <ul style="list-style-type: none"> • In dienst op 1 september 2019 • In het bijzonder stelsel en • Boven barema betaald.
Tijdelijke jaarpremie	<p><u>Eenmalige jaarpremie in 2019</u> Bruto maandloon voor november 2019 x 5,5% (d.w.z. 1,1% x 5 maanden).</p>
Formule	<p><u>Tijdelijke jaarpremie vanaf 2020</u> Bruto maandloon voor november (van het referentiejaar) x 15,31% (d.w.z. 1,1% x 13,92).</p>
Betaaldatum	De premie wordt betaald met het loon van december .
Referentieperiode	Van 1 januari tot 31 december van het betreffende jaar.
Algemene voorwaarden	<p>Het bedrag wordt berekend op een pro rata basis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Effectief gepresteerde dagen en • Gelijkgestelde dagen tijdens de referentieperiode, d.w.z. <ul style="list-style-type: none"> - Schorsingen van de arbeidsovereenkomst waarvoor loon wordt betaald en - Vaderschaps- en moederschapsverlof.

4.3.4 Je hebt een bouwbedrijf (PC 124) en je hebt bedienden in dienst

In dit geval is er een **nieuwe aanvullende pensioenregeling (PCS) voor je bedienden**.

Je sector heeft een **raam-CAO** afgesloten **voor de "Bouwnijverheid"**. Deze CAO heeft betrekking op bedrijven die bedienden in dienst hebben die onder hun "spiegel"-PC, PC 124, vallen.

Vanaf 1 januari 2023 wordt er onder PC 200 een aanvullend pensioen ingevoerd voor bedienden die in de bouwsector werken.

Bouwsector: PC 124 en PC 200	
Toepassingsgebied	<p>De onderneming stelt</p> <ul style="list-style-type: none"> • In dezelfde juridische entiteit of dezelfde technische bedrijfseenheid • Werknemers te werk onder de bevoegdheid van het PC 124 en • Werknemers onder de bevoegdheid van PC 200 <ul style="list-style-type: none"> - Geheel of gedeeltelijk tewerkgesteld in de bouwnijverheid en - die geen gelijkwaardige aanvullende pensioenregeling hebben.
Aansluiting	Alle werknemers die bij de RSZ worden aangegeven onder het RSZ-kengetal voor de bouwsector (024, 026, 044 of 054) zijn automatisch aangesloten bij het nieuwe sectorale aanvullende pensioen (SAP) Bedienden Ondernemingsactiviteit Bouw.
Organisaties	<p>Het Fonds voor Bestaanszekerheid Constructiv is de multisectorale inrichter.</p> <p>Het beheer is toevertrouwd aan Pensio B.</p>
Bijdrage	<p>Bedrag De werkgeversbijdrage is vastgesteld op 1,30% van het loon. Werkgevers gaan pas vanaf 2024 bijdragen betalen, maar de rechten zijn al opgebouwd in 2023.</p> <p>Eerste inhouding uitgesteld In 2024 (vanaf het 1e kwartaal van 2024, met terugwerkende kracht vanaf het 1e kwartaal van 2023) zal de bijdrage uitzonderlijk stijgen naar 2,60% (in plaats van 1,30%).</p>
Uitsluiting	<p><u>Een eigen pensioenregeling?</u> Heb je al een aanvullende pensioenregeling voor je werknemers die minstens gelijkwaardig is aan de aanvullende pensioenregeling van de sector?</p> <p><u>Wat moet je doen?</u></p> <p>Je moest de gelijkwaardigheid van dit plan uiterlijk op 1 juni 2023 aantonen.</p> <p>Je dient de volgende twee documenten, ingevuld en ondertekend, aangetekend naar Constructiv te sturen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een verklaring "buiten toepassingsgebied" (volgens het model in de CAO) • Een actuariële verklaring (volgens het model in de CAO), in te vullen door een actuaaris. <p>Anders ben je automatisch aangesloten bij de SAP Bedienden Bouw.</p>

	<p>Gelijkwaardigheid moet te allen tijde gegarandeerd zijn. Telkens wanneer de sector de SAP-bijdragen verhoogt, heb je een nieuw actuariel attest nodig en moet je de bovenstaande documenten naar Constructiv sturen om de gelijkwaardigheid van je bedrijfsplan aan te tonen.</p>
<p>Tijdelijke jaarpremie</p>	<p><u>Hoe zit het met de tijdelijke jaarpremie?</u></p> <p>Het doel van de betaling van de tijdelijke jaarpremie is om een budget opzij te zetten voor de invoering of verbetering van een pensioenregeling voor bedienden die ten minste gelijkwaardig is aan het aanvullend pensioen dat is opgezet voor arbeiders die dezelfde "ondernemingsactiviteit" uitoefenen.</p> <p>Daarom vervalt het recht op deze premie vanaf 2023 voor werknemers die onder het aanvullend sectoraal pensioen "Bouwnijverheid" vallen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betaling van de tijdelijke jaarpremie stopt • Het volledige budget voor deze premie wordt besteed aan het SAP • Het percentage dat is gereserveerd voor de betaling van de tijdelijke jaarpremie (d.w.z. 1,1%) kan nu worden gebruikt om de SAP-bijdragen te betalen.

Raadpleeg je [Pensio B](#) pensioenfonds voor meer informatie.

 **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](#)

5 Premies te betalen door de werkgever

5.1 (*)Eindejaarspremie

Vanaf 6 juli 2023 voorziet je sector het volgende:

Bedrag	Het bedrag blijft hetzelfde
Bijkomende uitbreidingen	Hebben recht op een pro rata berekening van de premie in functie van hun prestaties: <ul style="list-style-type: none">- Werknemers die ontslag nemen OF- NEW die de onderneming verlaten in onderling akkoord indien zij minstens vijf jaar anciënniteit in de onderneming hebben.
Bijkomende gelijkstellingen	Wordt toegevoegd aan de gelijkgestelde afwezigheden voor de berekening van de premie: <ul style="list-style-type: none">• NEW Profylactisch verlof (werkverwijdering)
Bron	<i>Cao van 9 juni 2016 (nr. 134.421), gewijzigd door de cao van 18 november 2021 (nr. 168.825)</i>

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

Ter herinnering, de werkgeverstussenkomst in de kosten voor het woon-werkverkeer met een privévoertuig is **beperkt** tot de bedienden waarvan het brutojaarloon een bepaald plafond niet overstijgt.

Vanaf 1 januari 2024 voorziet je sector het volgende :

Loonplafond	De jaarlijkse brutogrens voor de tegemoetkoming in het privévervoer zal worden aangepast naar boven.
Bedrag	<p><u>Momenteel</u></p> <p>Het bedrag van het loonplafond is 29.680 euro.</p> <p><u>Vanaf 1 januari 2024</u></p> <p>Het bedrag zal worden aangepast maar het is nog niet bekend.</p>

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 juli 2024 voorziet je sector het volgende :

Toepassingsgebied	Regelmatige gebruikers van de fiets voor woon-werkverkeer
Bedrag	<p>De bestaande werkgeverstussenkost</p> <ul style="list-style-type: none"> • verhoogt naar 0,27 euro/km (in plaats van 0,20 euro/km) per effectief met de fiets afgelegde kilometer • met een maximum van 10,80 euro/dag (in plaats van 8 euro/dag) • dit is een maximum van 40 kilometer heen en terug
Modaliteiten	<p>Ter herinnering</p> <ul style="list-style-type: none"> • De modaliteiten zijn te bepalen op ondernemingsvlak • De vergoeding is niet cumuleerbaar met andere tussenkomsten op het woonwerktraject, met uitzondering van de tussenkomst voor openbaar vervoer.

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 Duurzame mobiliteit

De sociale partners moedigen de ondernemingen aan om in te zetten op **duurzame mobiliteitsoplossingen**.

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.

LEES OOK

- [Advies van de Nationale Arbeidsraad \(NAR\) van 30 mei 2023](#)
- [Sociaal akkoord 2023-2024: opnieuw gunstige regelingen voor overuren | Lex4You](#)
- [Opnieuw relance-uren en fiscaal voordelige overuren \(180\) | Lex4You](#)

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

 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](#)
- [Opnieuw relance-uren en fiscaal voordelige overuren \(180\) | Lex4You](#)

7.3 Telewerk en het recht op deconnectie

7.3.1 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](#).

In je sector is het volgende voorzien:

De sociale partners moedigen de ondernemingen aan, om wanneer zij telewerk implementeren, dit gedurende de looptijd van dit akkoord op te nemen in de **sociale dialoog** op ondernemingsniveau.

7.3.2 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**.

Je sector heeft **geen cao** afgesloten over het recht op deconnectie.

Wat moet je doen als er binnen je (sub-)PC geen sectorale cao is afgesloten?

Het is aan jou om op ondernemingsniveau actie te ondernemen. Securex biedt jou een [kant-en-klaar model voor een bijlage bij het arbeidsreglement of van cao](#) om je te helpen jouw verplichtingen na te komen.

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 Tijdskrediet

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

Voor de periode **van 1 januari 2024 tot 31 december 2025** gaat je sector een cao afsluiten die de mogelijkheid **verlengt** om voltijds of deeltijds tijdskrediet met motief op te nemen.

Motief	Anciënniteit in de onderneming	Voor maximum
Vorming	Minder dan 5 jaar	24 maanden
	Minstens 5 jaar	36 maanden
Zorg	Minder dan 5 jaar	24 maanden
	Minstens 5 jaar	51 maanden

Je sector heeft een cao afgesloten op 18 november 2021 (nr. 168.833) voor de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2023, behoudens andersluidende bepalingen.

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

8.1.2 Tijdskrediet eindloopbaan – Zonder uitkeringen (cao nr. 103)

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

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

Voor de periode **van 1 juli 2023 tot 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

8.1.4 Andere sectorale afwijkingen


Hier vind je de andere maatregelen die van toepassing zijn op tijdskrediet voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025.

Aanvullende vergoedingen	Behoud van de aanvullende vergoeding ten laste van het Sociaal Fonds. Raadpleeg punt 11.1.1 (Aanvullende vergoedingen toegekend door je FBZ)
Aanmoedigingspremies	Verlenging van de Vlaamse Aanmoedigingspremies

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 **groeipad** 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 [Cevora](#).

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

9.1.1 Collectief recht

De bepalingen van de cao van 18 november 2021 (nr. 168.829) betreffende de opleidingen, afgesloten voor de jaren 2022 en 2023 **blijven onverkort van toepassing voor het jaar 2023**.

9.1.1.1 Aantal dagen

Voor 2023 heeft je sector een gemiddeld toe te kennen aantal dagen per voltijds equivalent vastgelegd als volgt:

Periodes	20 of meer werknemer	Van 10 tot 19 werknemers	Van 1 tot 9 werknemers
Van 1 januari 2020 tot 31 december 2022	5 dagen	4 dagen	4 dagen
Van 1 januari 2023 tot 31 december 2023	6 dagen	4,5 dagen	4 dagen

Je vindt alle informatie over het aantal toe te kennen vormingsdagen, de verdeling tussen individuele en collectieve dagen en de opname van de dagen, evenals de te volgen procedure in [onze analyse op Lex4You](#).

9.1.2 Individueel recht

9.1.2.1 Algemene informatie

Voor 2023 blijven de bepalingen van de CAO van 18 november 2021 (nr. 168.829) van kracht die voor de jaren 2022 en 2023 zijn afgesloten, d.w.z. **2 individuele opleidingsdagen per jaar** voor een voltijdse werknemer.

Voor de periode van 1 januari 2024 tot 31 december 2028 heeft uw sector een **groeitraject opgesteld**. Het aantal opleidingsdagen zal stijgen van 2 naar **5** per jaar voor een voltijdse werknemer.

Dit traject heeft alleen betrekking op bedrijven met **minstens 20 werknemers**.

9.1.2.2 Aantal dagen en groeitraject

Jouw sector bepaalt het gemiddelde aantal dagen per voltijds equivalent.

Dit aantal dagen **hangt af van het aantal werknemers** in je bedrijf en wordt als volgt ingesteld.

Voor ondernemingen met minder dan 19 werknemers

Als je onderneming minder dan 19 werknemers heeft, worden de bestaande bepalingen gehandhaafd. Er zijn **geen aanvullende verplichtingen** voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2028.

Je moet een gemiddeld aantal collectieve opleidingsdagen (afhankelijk van de grootte van de onderneming) per voltijds equivalent toekennen over een periode van 2 jaar (de eerste periode loopt van 1 januari 2024 tot 31 december 2025). Van dit aantal dagen moet 1 individuele opleidingsdag per jaar worden toegekend aan elke voltijdse werknemer.

Hier volgt een overzicht van je verplichtingen voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2025.

Perioden	Van 1 tot 9 werknemers	
	Collectief recht <i>Gemiddeld per voltijds equivalent</i> Per periode van 2 jaar	Individuele rechten <i>Gemiddeld per jaar</i> <i>voor een voltijdse werknemer</i>
Van 1 januari 2023 tot 31 december 2023	4 dagen	
Van 1 januari 2024 tot 31 december 2025	4 dagen	1 dag

Perioden	Van 10 tot 19 werknemers	
	Collectief recht <i>Gemiddeld per voltijds equivalent</i> Per periode van 2 jaar	Individuele rechten <i>Gemiddeld per jaar voor een voltijdse werknemer</i>
Van 1 januari 2023 tot 31 december 2023	4,5 dagen	
Van 1 januari 2024 tot 31 december 2025	4,5 dagen	1 dag

Voor ondernemingen met 20 of meer werknemers

Als je onderneming 20 of meer werknemers heeft, is er een **groeitraject** voor het aantal individuele trainingdagen dat je aan je werknemers moet toekennen. Dit traject loopt **van 1 januari 2024 tot 31 december 2028**.

Hier is een overzicht van je verplichtingen voor de periode van 1 januari 2024 tot 31 december 2028:

Perioden	20 werknemers of meer	
	Collectief recht <i>Gemiddeld per voltijds equivalent</i> Per periode van 2 jaar	Individuele rechten Per jaar voor een <i>voltijdse werknemer</i>
Van 1 januari 2023 tot 31 december 2023	6 dagen	2 dagen
Vanaf 1 januari 2024		3 dagen
Vanaf 1 januari 2025		3 dagen
Vanaf 1 januari 2026		4 dagen
Vanaf 1 januari 2027		4 dagen
Vanaf 1 januari 2028		5 dagen

9.1.2.3 Toepassingsmodaliteiten

<p>Deeltijders</p>	<p>Voor werknemers die niet voltijds in dienst zijn en/of geen arbeidsovereenkomst voor het hele kalenderjaar hebben, wordt het recht op vorming als volgt bepaald.</p> <p>Het aantal opleidingsdagen voor de werknemer, rekening houdend met zijn arbeidsovereenkomst, wordt bepaald op basis van de volgende formule :</p> <p>A x B x C waarbij :</p> <ul style="list-style-type: none"> • "A" komt overeen met het aantal opleidingsdagen dat binnen de onderneming wordt toegekend aan een voltijdse werknemer. • "B" komt overeen met het werkrooster van de werknemer in verhouding tot een voltijds rooster. • "C" komt overeen met het aantal maanden gedeeld door twaalf waarin de werknemer in dienst was bij de onderneming. <p>Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledig gewerkte maand.</p>
<p>Overdracht</p>	<p><u>Overdracht</u> Aan het einde van het jaar wordt het saldo van de trainingsdagen overgedragen naar het volgende jaar.</p> <p><u>Opleidingskrediet en saldo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aan het einde van elke periode van 5 jaar moeten voltijdse werknemers gemiddeld het minimum aantal opleidingsdagen per jaar aangeboden hebben gekregen dat overeenstemt met het groeitraject. • Aan het einde van elke periode van 5 jaar wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet. <p><u>Informatie</u> Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de werknemer informeren over het saldo van het opleidingskrediet.</p>
<p>Saldo</p>	<p>Als de werkgever de werknemer aan het einde van een periode van 5 jaar niet voldoende trainingsdagen heeft aangeboden, kan de werknemer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niet-toegekende dagen opnemen als onderdeel van opleidingsdagen gekozen uit het aanbod van door CEVORA georganiseerde opleidingen • Uiterlijk 12 maanden na afloop van de betreffende periode.

	<p><u>Formaliteiten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • De werknemer kan hiervan gebruikmaken door een aanvraagformulier in te vullen en op te sturen naar CEVORA. • De werknemer informeert de werkgever vooraf over de dag(en) van afwezigheid en verstrekt de werkgever een bewijs van deelname aan de opleiding.
Procedure	<ul style="list-style-type: none"> • Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om deze trainingdagen tijdens werktijd aan te bieden. • Als de training buiten werktijd plaatsvindt, moet de werkgever de werknemer gelijk compenseren in termen van arbeidstijd.
Interventie	Reiskosten in verband met opleidingsdagen worden betaald door de werkgever.
Communicatie	<ul style="list-style-type: none"> • De werkgever verstrekt de ondernemingsraad of, bij diens afwezigheid, de vakbondsafvaardiging jaarlijks een verslag over de aangeboden opleidingsdagen. • Hiervoor kan het zijn eigen model gebruiken of een aanvullend model dat door de sector is ontwikkeld en voorgesteld.
	Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de werknemer informeren over het saldo van het opleidingskrediet.

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:

9.1.3.1 Sectoraal opleidingsplan

Als je onderneming minstens 20 werknemers tewerkstelt, kan je, om aan je verplichting van een opleidingsplan op te stellen, te voldoen:

- Gebruik maken van je **eigen model**
- Een **suppletief model** gebruiken dat de sector je ter beschikking stelt.

Dit plan zal voor **minstens een jaar** opgesteld worden.

9.1.3.2 Sectoraal model van opleidingsplan

Je sector zal een **suppletief model** van opleidingsplan voorstellen.

9.1.4 Doelgroepen

Bijzondere aandacht gaat onder meer uit naar:

- Een groter bereik van KMO's en de medewerkers ervan,
- Een groter bereik van inactieven (en het aanmoedigen van 'intensief tijdelijk werklozen' om hun competenties te versterken),
- Het stimuleren van opleidingen tot knelpuntberoepen,
- De uitrol van duaal leren,
- Het verwerven van digitale en groene competenties,
- Het verwerven van competenties voor de functies van morgen en
- Het inzetten van nieuwe technologieën alsook artificiële intelligentie.

9.1.5 Vormingsbeleid

- De sociale partners wensen in de schoot van de raad van bestuur van CEVORA de reeds in 2022 opgestarte **strategische oefening** die tot doel heeft om een groter volume van werknemersopleidingen te realiseren en het opleidingsbeleid van de ondernemingen aan te moedigen, met spoed te finaliseren en uit te rollen.
- Engagements opgenomen in de **sectorconvenant** met Vlaanderen kunnen daarbij ook dienend zijn voor de andere landsgedeelten.
- De sociale partners zijn voorstander van een **uitbreiding van het aanbod in aantal opleidingen** in de schoot van CEVORA.

9.1.6 Rol van je opleidingsfonds

De sociale partners zien voor **CEVORA** een cruciale rol weggelegd:

- Om bedrijven actief te ondersteunen bij het ontwikkelen en stimuleren van een **leercultuur** en leerklimaat;
- Om bedrijven te begeleiden bij het ontwikkelen van hun **opleidingsplannen en -projecten** en het **in kaart brengen** van formele en informele opleiding
- Om de bedrijven en de bedienden bewust te maken van de kracht van informeel leren, hoe dit in te zetten en hoe de **leermotivatie** van het leervermogen van de medewerkers te versterken.

CEVORA zorgt prioritair voor een **online tool** voor de werkgevers met een overzicht van de opleidingen, en de bedienden die zijn ingeschreven in hun opleidingen en engageert zich daarenboven voor het ontwikkelen van een tool dat de werkgevers in staat stelt om alle vormen van leren te documenteren.

De sociale partners zijn er sterk van overtuigd dat via CEVORA extra inspanningen zullen vereist zijn om te voldoen aan de groeiende vraag naar opleidingen, het open aanbod en de in-company opleidingen. In die optiek zullen ondernemingen **financieel bijkomend** dienen te worden **aangemoedigd** om de hogere opleidingsinspanningen daadwerkelijk te realiseren. De voorwaarde van het registreren van een opleidingsplan of opleidingsverbintenis voor de toekenning van de (bestaande) voordelen vanwege CEVORA vervalt.

Tot slot zetten de sociale partners in op een **uitbreiding van het digitaal opleidingsaanbod** binnen CEVORA.

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 Knelpuntberoepen

 De sociale partners zijn nauw betrokken bij het **monitoren van knelpuntberoepen**.

Gezien de specifieke kenmerken van elke sector is de deelname van (sub)comités aan het proces van het identificeren van knelpuntberoepen en de oorzaken van deze tekorten bedoeld om de werkelijke situatie op de arbeidsmarkt te helpen **beoordelen**.

Van de (sub)comités wordt ook verwacht dat ze **aanbevelingen** ontwikkelen voor **maatregelen** om deze tekorten aan arbeidskrachten te verhelpen.

Zie punt 9.1.4 Doelgroepen.

LEES OOK

- [Eerste hulp bij knelpuntberoepen | Lex4You](#)

9.3 Digitalisering

Zie punt 9.1.4 Doelgroepen en 9.1.5 Vormingsbeleid

10 Beëindiging van arbeidsovereenkomsten

10.1 Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) – Algemeen

Wat is het SWT?

Een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) is een speciale regeling waardoor bepaalde oudere werknemers, wanneer zij worden ontslagen, naast hun werkloosheidsuitkering een bedrijfstoelage 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 bedrijfstoelage 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)

 **Minimale loopbaan die vereist is**

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

Je sector laat een vertrek in **SWT** toe **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 en 10 jaar anciënniteit in de onderneming**.

Periode	Leeftijdsvoorwaarde
Van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025	Vanaf 60 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 en 10 jaar anciënniteit in de onderneming**.

Periode	Leeftijdsvoorwaarde
Van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025	Vanaf 60 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 en 10 jaar anciënniteit in de onderneming**.

Periode	Leeftijdsvoorwaarde
Van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025	Vanaf 60 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 1 juli 2023 tot 30 juni 2025	Vanaf 58 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 31 december 2026** 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)

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: [SFonds 200](#).

 **LEES OOK**

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

11.1 Aanvullende vergoedingen toegekend door je FBZ

Om alle voordelen en tussenkomsten ten voordele van je werknemers te kennen, gelieve de [website van je Sociaal Fonds](#) te consulteren.

11.1.1 In geval van eindeloopbaantijdscrediet

De aanvullende vergoeding ten laste van het fonds blijft **behouden**.

Vanaf	Voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025
Toepassingsgebied	Voor de bedienden die hun prestaties met een vijfde verminderen in het kader van een eindeloopbaantijdscrediet. <ul style="list-style-type: none"> • Vanaf 60 jaar of ouder (in toepassing van art. 8, §1, 1° van CAO nr. 103 van de NAR) • Vanaf 55 jaar of ouder (in toepassing van CAO nr. 170 van de NAR)
Bedrag	<u>Huidig bedrag</u> Sinds 1 januari 2023 bedraagt de aanvullende vergoeding 86,05 euro per maand . <u>Indexatie</u> Deze vergoeding wordt jaarlijks op 1 januari geïndexeerd .



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

11.2 Werkgeversbijdrage ter financiering van het FBZ

Periode	Voor de periode van 1 januari 2024 tot 31 december 2025
Bedrag	De bestaande regeling wordt verlengd. De bijdrage van de werkgevers voor het Sociaal Fonds blijft behouden op 0,23% van de brutolonen van de bedienden.

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	Voor de periode van 1 januari 2024 tot 31 december 2025
Bedrag	De bestaande regeling wordt verlengd



LEES OOK

- [FOD Waso - Risicogroepen](#)

12 Specifieke bepalingen voor werknemers

12.1 Jonge werknemers

Het jongerenbarema (degressieve percentages) wordt afgeschaft **met ingang van 1 januari 2024**. Zie punt 3.3.1.

13 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](#)

14 Varia

14.1 Werkgroepen

14.1.1 Harmonisering van de paritaire comités

Zie punt 9.1.4 Doelgroepen.

15 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 in het PC 200 vertegenwoordigde vakorganisaties verbinden zich ertoe om tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, **geen bijkomende eisen** te stellen op het niveau van het paritair comité en van de ondernemingen in verband met de materies die in deze overeenkomst zijn vervat.

Meer info? Contacteer ons!

myHR@securex.be
www.securex.be

