

ABVV
Horval



AANVULLEND PARITAIR COMITE VOOR ARBEIDERS

**LOON- EN
ARBEIDS-
VOORWAARDEN
2021-2022**



Aanvullend paritair comité
PC100



Aanvullend paritair comité

PC 100

Welke verbeteringen?

➤ **het minimumuurloon en effectieve uurloon**

Vanaf 1 december 2021:
+ 0,4% voor de sectorale barema's en de reële lonen.

Omzetting mogelijk in de bedrijven in een evenwaardig voordeel.

Toeslag economische werkloosheid

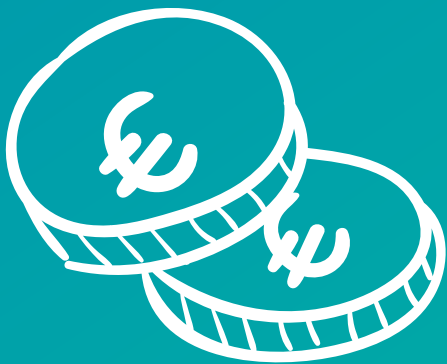
Vanaf 1 juli 2022:
dagvergoeding van € 5 aanvullend op de uitkering tijdelijke werkloosheid (20 werkloosheidsdagen per jaar).

Fietsvergoeding

Verhoging van de fietsvergoeding voor woon-werkverkeer tot € 0,20/km vanaf 1 juli 2022.

Inhoud

- 5** Lonen en vergoedingen
- 11** Arbeidstijd
- 15** Eindeloopbaan
- 19** Andere
- 21** Vorming en opleiding



Lonen
en vergoedingen

Lonen en vergoedingen

Lonen

Verhoging van het minimumloon en van het effectieve uurloon met 0,4% vanaf 1 december 2021.

Vanaf 1 januari 2022 (na indexering) bedragen de minimumlonen:

			Uurloon		
Leeft.	Anciënn.	Cat.	38U	39U	40U
18 jaar		1	€ 10,4260	€ 10,1586	€ 9,9047
19 jaar	6 maanden	2	€ 10,7026	€ 10,4282	€ 10,1675
20 jaar	12 maanden	3	€ 10,8255	€ 10,5479	€ 10,2842
22 jaar	24 maanden	4	€ 10,9269	€ 10,6467	€ 10,3806
22 jaar	36 maanden	5	€ 10,9597	€ 10,6786	€ 10,4117

Loonindexering

De minimumuurlonen van de sector worden geïndexeerd. Indien de prijzen stijgen, worden de lonen telkens met 2% aangepast.

Dat gebeurt op hetzelfde ogenblik en op dezelfde wijze als voor de sociale uitkeringen.

Op **www.horval.be** vind je steeds een nauwkeurig overzicht van de meest recente lonen.

Als je loon hoger is dan het minimumloon is er geen automatische indexering, tenzij dit voorzien is in je ondernemings-cao. Het ABVV blijft strijden voor een automatische indexering van alle reële lonen, zoals in de meeste andere sectoren.

Bedrijven waarin geen loonindexering bestaat en waarin de lonen hoger zijn dan de minimumuurlonen

- **Het uurloon verhoogt met 0,4% op 1 december 2021.**

Mits verrekening van effectieve verhogingen van het loon/en of andere voordelen die op ondernemingsvlak werden of worden toegekend, aan dezelfde kost (bruto + patronale RSZ-bijdrage), uitgezonderd bonussen in het kader van cao nr. 90 en automatische verhogingen van het loon in toepassing van een collectief vastgestelde loonschaal op ondernemingsvlak.

- **Het uurloon (referentie 31/12/2020) wordt verhoogd met 2,85% op 1 januari 2022.**

Mits verrekening van effectieve verhogingen van het loon/ en of andere voordelen die in 2021 op ondernemingsvlak zijn toegekend, aan dezelfde kost (bruto + patronale RSZ-bijdrage), uitgezonderd bonussen in het kader van cao nr. 90 en automatische verhogingen van het loon in toepassing van een collectief vastgestelde loonschaal op ondernemingsvlak.

Coronapremie

Een eenmalige premie wordt toegekend in 2021 onder de vorm van consumptiecheques in de bedrijven die aan twee voorwaarden voldoen:

- positieve bedrijfswinst in 2019 en 2020
- stijging van de omzet.

Indien de omzet met tenminste 5% is gestegen, bedraagt de premie € 125.

Wanneer de omzet met tenminste 10% is gestegen, bedraagt de premie € 250.

De consumptiecheques moeten uiterlijk tegen 31 maart 2022 ter beschikking zijn van de werknemers.

Minimumploegenpremies

Minimumploegenpremie voor arbeid met nachtprestaties

Cao 49 van de NAR voorziet voor alle werknemers, die in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur werken, een vergoeding van € 1,26/uur die bovenop het loon van de werknemer wordt betaald voor de uren die volgens deze regeling werden gepresteerd.

De vergoeding bedraagt € 1,52/uur voor de werknemers van minstens 50 jaar.

Deze vergoeding is gekoppeld aan de index.

Jaarlijkse premie (eindejaarspremie)

Er wordt een jaarlijkse premie uitbetaald van **31 x het basisuurloon** dat van toepassing was op 1 december van het in aanmerking genomen jaar (uurloon 38 uur/week).

Bepalingen:

De jaarlijkse premie wordt elk jaar in december betaald.

Er moet aan de volgende voorwaarden voldaan zijn:

- Een arbeidsovereenkomst als arbeider hebben op het moment waarop de premie wordt betaald.
- Minstens 6 maanden anciënniteit hebben op het moment waarop de premie wordt betaald. Elke onderbreking van de tewerkstelling van 7 kalenderdagen of minder wordt niet als onderbreking van de anciënniteit beschouwd. Ook de periode van tewerkstelling als uitzendkracht komt in aanmerking.
- Voor de deeltijdse werknemers wordt het bedrag van de jaarlijkse premie aangepast pro rata hun prestaties.
- Het bedrag van de jaarlijkse premie wordt berekend pro rata de effectieve en gelijkgestelde prestaties (vakantiedagen, wettelijke feestdagen, klein verlet, moederschapsverlof, vaderschapsverlof, beroepsziekte, arbeidsongeval, ADV-dagen, 60 dagen ziekte of ongeval) gedurende het kalenderjaar.
- Het recht op de jaarlijkse premie wordt berekend pro rata de prestaties van het lopende jaar, toegekend per volledig gepresteerde kalendermaand.

De jaarlijkse premie is niet van toepassing in de mate dat gelijkwaardige effectieve verhogingen van het loon/en of andere voordelen, aan dezelfde kost als de jaarlijkse premie (bruto + patronale RSZ-bijdrage), op ondernemingsvlak worden toegekend. Uitgezonderd bonussen in het kader van cao nr. 90 van de NAR en automatische verhogingen van het loon in toepassing van een collectief vastgestelde loonschaal op ondernemingsvlak.

Het bedrag van de andere voordelen moet verifieerbaar zijn.

Meer info: contacteer jouw lokale afdeling.

Toeslag economische werkloosheid

Met ingang van 1 juli 2022, heeft de arbeider die door de werkgever op tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken wordt geplaatst, recht op een dagvergoeding van € 5 aanvullend op de uitkering tijdelijke werkloosheid, en dit voor maximum 20 werkloosheidsdagen per kalenderjaar.

Fietsvergoeding

Fietsvergoeding voor woon-werkverkeer van € 0,20/effectief afgelegde km, met een max. van € 8/arbeidsdag (max. 40 km heen en terug) aan de regelmatige gebruiker van een fiets vanaf 1 juli 2022.

De modaliteiten zijn te bepalen op ondernemingsvlak en de vergoeding is niet cumuleerbaar met andere tussenkomsten op het woon-werktraject, met uitzondering van de tussenkomst voor openbaar vervoer.



Arbeidstijd

Arbeidstijd

Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt **38 uur per week**.

Sommige bedrijven kiezen er wel voor om in een 40-urenweek te werken. Ze compenseren dit dan met 12 betaalde extra vakantiedagen, waardoor het weekgemiddelde (bekeken over een jaar) toch weer op 38 uur komt.

Per dag ligt de maximumgrens op 8 uur. Het bevoegde paritair comité of de onderneming kan deze grenzen nog verder verlagen door een collectieve arbeidsovereenkomst.

Alle uurroosters die van toepassing zijn in de onderneming moeten vermeld worden in het arbeidsreglement. Behalve bij uitzonderingen, is het verboden om werknemers te laten werken buiten de uren die voor hen van toepassing zijn.

De duur van elke prestatie mag niet minder zijn dan 3 uur. Als je deeltijds werkt, mag je wekelijkse arbeidsduur niet minder zijn dan 1/3de van de arbeidstijd van een werknemer die voltijds in het bedrijf werkt (of de geldende arbeidsduur in de sector).

Flexibiliteit

In een aantal gevallen kan je werkgever via een cao de uurroosters en de arbeidsduur aanpassen aan de behoeften van de onderneming zonder loontoeslag te moeten betalen. Dit noemt men flexibele uurroosters.

In de meeste gevallen waarin de overschrijding van de normale grenzen van de arbeidsduur is toegelaten, moet inhaalrust worden toegekend zodat de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld wordt nageleefd gedurende een referentieperiode.

Overuren

Voor de bedrijven die minder dan 50 arbeiders tewerkstellen:

- De grens van uren boven de gemiddelde arbeidsduur bedraagt gedurende de referentieperiode 156 uur.
- Het aantal overuren waarvoor de werknemer kan afzien van inhaalrust bedraagt 143 uur.

Voor de bedrijven die 50 of meer arbeiders tewerkstellen:

- De grens van uren boven de gemiddelde arbeidsduur gedurende de referentieperiode bedraagt 156 uur.
- Het aantal overuren waarvoor de werknemer kan afzien van inhaalrust bedraagt 143 uur, voor zover hierover een bedrijfs-cao wordt gesloten, welke wordt verzonden aan de voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden. De in dat verband reeds bestaande ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomsten worden verlengd.



Eindeloopbaan

Einde loopbaan

SWT-systemen (Stelsel van Werkloosheid met bedrijfsToeslag)

Er zijn twee specifieke systemen die op sectorniveau zijn afgesloten:

SWT vanaf 60 jaar - nachtarbeid/zware beroepen

Mogelijk voor de ontslagen werknemer die minstens 60 jaar is en een beroepsloopbaan van 33 jaar kan bewijzen:

- ofwel minstens 20 jaar in een ploegenstelsel met nachtprestaties hebben gewerkt;
- ofwel minstens 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar in een zwaar beroep hebben gewerkt;
- een anciënniteit van 5 jaar hebben in de onderneming.

De sectorale cao is van toepassing tot 30 juni 2023.

De werknemer die de vastgestelde voorwaarden vervult en wiens opzegtermijn na 30 juni 2023 verstrijkt, behoudt het recht op de aanvullende vergoeding.

De werknemer kan enkel van dit brugpensioenstelsel (SWT) genieten als de werkgever toetreedt tot het ingevoerde stelsel. De toetreding kan op verschillende manieren gebeuren:

- via een bedrijfs-cao;
- via een toetredingsakte;
- via een wijziging van het arbeidsreglement dat van toepassing is in de onderneming.

SWT vanaf 60 jaar - 40 jaar loopbaan

De werknemers die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden en die:

- 60 jaar of ouder zijn;
- een anciënniteit van 5 jaar hebben in de onderneming.

De sectorale cao is van toepassing tot 30 juni 2023.

De werknemer die de vastgestelde voorwaarden vervult en wiens opzegtermijn na 30 juni 2023 verstrijkt, behoudt het recht op de aanvullende vergoeding.

De werknemer kan enkel van dit brugpensioenstelsel (SWT) genieten als de werkgever toetreedt tot het ingevoerde stelsel. De toetreding kan op verschillende manieren gebeuren:

- via een bedrijfs-cao;
- via een toetredingsakte;
- via een wijziging van het arbeidsreglement dat van toepassing is in de onderneming.

Voor meer info over de mogelijkheden van SWT (brugpensioen): contacteer je lokale afdeling.

Landingsbanen

Landingsbaan 1/5de of halftijds vanaf 55 jaar.

Contacteer je syndicale afgevaardigde of lokale ABVV Horval-afdeling voor meer details.



Tijdskrediet

Tijdskrediet

Tijdskrediet met motief

Een sectorale cao voorziet het recht op voltijds en halftijds tijdskrediet met motief voor max. 24 maanden.

Voor arbeiders met een anciënniteit van 8 jaar of meer in het bedrijf

Recht op voltijds of halftijds tijdskrediet met motief voor een periode van maximum 36 maanden (vorming) en maximum 51 maanden (andere motieven).

De algemene (interprofessionele) systemen van tijdskrediet zijn eveneens van toepassing in de sector.

De Vlaamse aanmoedigingspremies

De arbeiders die van tijdskrediet gebruik maken, kunnen genieten van de Vlaamse aanmoedigingspremies, voor zover zij voldoen aan de voorwaarden:

a. Tijdskrediet

- Aanmoedigingspremie in het kader van het opleidingskrediet
- Aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet

b. Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering



Opleiding en vorming

Opleiding en vorming

Beroepsopleiding

We willen tot een **kwaliteitsvolle opleiding** in de sector komen.

De sociale partners verbinden er zich toe om de deelname aan de beroepsopleiding voor het geheel van de sector te verhogen door het effectief opstarten van een aanbod van opleidingen door het Fonds voor de vorming van arbeiders in het aanvullend paritair comité van de werklieden.

De ondernemingen zullen minstens 1x/jaar hun **bedrijfsopleidingsplan** voor arbeiders ter bespreking voorleggen aan de Ondernemingsraad (of bij het CPBW) en een overzicht geven van de aandachtspunten op basis van de evaluatie van de opleidingen van het vorige jaar met als doel te komen tot kwaliteitsvolle opleidingen.

De sociale partners engageren zich om het bestaande sectorale opleidingsaanbod verder uit te breiden naar zowel functiegebonden als algemene opleidingen.

Voor meer informatie over de beroepsopleiding: raadpleeg de site van het Fonds voor de vorming van de arbeiders: <https://www.opfo100.be/>

Vormingsdagen

Afspraken voor de periode 2021-2022.

Voor bedrijven die minder dan 50 arbeiders tewerkstellen:

- Ondernemingen met 1 tot 4 arbeiders: mogelijkheid om beroep te doen op het open aanbod van het vormingsfonds.
- Ondernemingen met 5 tot 9 arbeiders: op ondernemingsvlak gemiddeld 2 dagen opleiding per VTE in periode van 2 jaar.
- Ondernemingen met 10 tot 19 arbeiders: op ondernemingsvlak gemiddeld 2,5 dagen opleiding per VTE in periode van 2 jaar.
- Ondernemingen van meer dan 20 arbeiders: op ondernemingsvlak gemiddeld 5 dagen opleiding per VTE in periode van 2 jaar.

Voor bedrijven die meer dan 50 arbeiders tewerkstellen:

- Op ondernemingsvlak gemiddeld 5 dagen opleiding per VTE in periode van 2 jaar.



Floreal
Holidays



Vakantie voor iedereen
in de mooiste uithoekjes
van België

7 campings
4 vakantie
domeinen

Natuur **Wandelen**
Zee **Ardennen**

Kempen **Fietsen**

Unieke locaties

Kinderanimatie

Sportterreinen

Gastronomie

Avontuur
Ontspanning

Vergeet zeker uw ledenkorting niet !
Algemene Centrale:
25% korting op het logement.

Ontdek alle bestemmingen op onze website
www.florealholidays.be

MEER INFO?
WWW.HORVAL.BE

 **ABW HORVAL**

 **ABW HORVAL**

