

# Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking (PC 126)

*In overeenstemming met het Europese recht bevat deze fiche enkel CAO-bepalingen die algemeen verbindend zijn verklaard in de zin van richtlijn 96/71/EG, d.w.z. naar Belgisch arbeidsrecht toe, conventionele bepalingen die bij koninklijk besluit algemeen verbindend zijn verklaard en waarop strafsancties zijn bepaald in geval van niet-naleving.*

*Als gevolg daarvan wordt deze fiche regelmatig geüpdatet. Het is aangewezen dat de gedetacheerde werknemers en hun werkgevers tijdens de duur van een detachering de fiches op regelmatige tijdstippen consulteren. De datum van laatste aanpassing staat rechts bovenaan.*

*Deze fiche is opgemaakt op basis van sectorale CAO's. Het is dan ook het bevoegde Paritair Comité dat uiteindelijk oordeelt over de juiste interpretatie van haar CAO's.*

*De hierna vermelde CAO's kunnen geraadpleegd worden op de site van de FOD WASO :  
<https://www.werk.belgie.be/nl/themas/paritaire-comites-en-collectieve-arbeidsovereenkomsten-caos/collectieve-4>*

*De deelsectoren zijn geen officiële Paritaire Subcomités (PSC).*

## **Inhoudsopgave**

<b>1</b>	<b>Bevoegdheidsgebied</b> .....	<b>3</b>
	Oprichting en wijziging bevoegdheidsgebied .....	3
	Bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst van 7 april 2021 (164.534) .....	5
<b>2</b>	<b>Beloning</b> .....	<b>6</b>
2.1	Barema (bruto) .....	6
2.1.1	<b>Minimumlonen</b> .....	<b>6</b>
ARBEIDERS	.....	6
BEDIENDEN	.....	6
LOONSCHAAL I: vanaf het 1e jaar van de indiensttreding .....	7	
LOONSCHAAL II: bedienden die sinds 1 jaar in dezelfde onderneming werkzaam zijn .....	8	
Bedienden onder 21 jaar .....	11	
Studenten onder 21 jaar .....	11	
Geranten en aan-huis-verkopers .....	11	
Handelsvertegenwoordigers .....	12	
Gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen .....	12	
2.1.2	<b>Funcieclassificatie en Anciënniteit</b> .....	<b>14</b>
ARBEIDERS	.....	14
BEDIENDEN	.....	15
2.2	Premies/vergoedingen .....	17
ARBEIDERS	.....	17
Getrouwheidspremie .....	17	
Loonbijslag wanneer het werk met opeenvolgende ploegen wordt ingericht .....	19	
Tewerkstelling op zondag .....	20	
Tewerkstelling op zaterdag .....	21	
Overloon .....	22	
Vergoeding "Wet Welzijn" .....	25	
Vergoeding "niet-productieve tijd" .....	26	
BEDIENDEN	.....	28
Eindejaarspremie .....	28	



	Jaarlijkse premie .....	30
<b>3</b>	<b>Vergoeding van Reis-, Maaltijd- en Verblijfkosten.....</b>	<b>32</b>
	ARBEIDERS .....	32
	Verblijfsvergoeding.....	32
	Vervoerskosten .....	33
	BEDIENDEN.....	39
	Vervoerskosten .....	39
<b>4</b>	<b>Arbeidsduur .....</b>	<b>47</b>
	ARBEIDERS .....	47
	BEDIENDEN.....	47
	ALGEMEEN.....	47

# 1 Bevoegdheidsgebied

## Oprichting en wijziging bevoegdheidsgebied

Deze fiche is geldig voor de ondernemingen die, voor de in België uitgevoerde werkzaamheden, behoren tot het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Oprichting en wijziging bevoegdheidsgebied

[0]	K.B. 18.05.1973	B.S. 25.07.1973
[1]	K.B. 15.09.1975	B.S. 09.12.1975
[2]	K.B. 06.07.1983	B.S. 26.07.1983
[3]	K.B. 11.03.1987	B.S. 19.03.1987
	Erratum	B.S. 09.10.1987
	Erratum	B.S. 18.11.1987
[4]	K.B. 19.06.1991	B.S. 10.07.1991
[5]	K.B. 07.05.2007	B.S. 31.05.2007
[6]	K.B. 28.03.2021	B.S. 01.04.2021
	Erratum	B.S. 19.04.2021

Artikel 1

Bevoegd voor de werknemers in het algemeen en de werkgevers uit volgende bedrijfstakken of ondernemingen:

1° het vervaardigen en afwerken van meubelen en van hun versiering, ongeacht de aangewende techniek, metalen meubelen uitgezonderd;

onder "meubelen" wordt verstaan elk voorwerp dat of elke toerusting die deel uitmaakt van een woning of van om het even welk ander gebouw, ondermeer:

- a) zetels,
- b) kinder-, tuin-, school-, strand-, kampeer-, laboratorium-, kliniek-, kerk-, keuken-, kantoor-, radio- en T.V.-meubelen.
- c) isothermische meubelen,
- d) hakborden en meubelen voor slagerijen,
- e) toonbanken,
- f) piano's, orgels, harmoniums en andere houten muziekinstrumenten;

2° het ineenzetten en het afwerken van matrassen uit rubber of uit soortgelijke vervangingsstoffen wanneer deze activiteiten verricht worden in ondernemingen waar meubelen vervaardigd worden;

3° het vervaardigen van houten voorwerpen bestemd voor het bouwbedrijf voor zover de hoofdactiviteit van de onderneming bestaat uit het vervaardigen van die voorwerpen en met dien verstande dat de arbeidsvoorwaarden, geldig voor de ondernemingen die tot het ressort van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf behoren, van toepassing zijn op de werklieden tewerkgesteld aan het plaatsen van voormelde houten voorwerpen;

4° het vervaardigen van panelen en parkettegels, het vervaardigen van triplex, multiplex en strookhout en het vervaardigen van panelen uit veredeld hout;

5° het vervaardigen van lijkkisten;

6° het verhuren en/of het plaatsen van alle materieel, met uitzondering van geluids-, beeld-, signalisatie- en belichtingsinstallaties, voor het inrichten van beurzen, tentoonstellingen, feestelijkheden;

7° het vervaardigen, ongeacht de aangewende techniek, het verhuren en/of het plaatsen van stands, toneel-, feest- of televisiedecors, tribunes;

8° de kistenmakerijen, de klompenmakerijen, de kuiperijen en de wagenmakerijen;

9° de mandenmakerijen, met inbegrip van elke vervaardiging uit teenwilg, rotan, riet of uit enig andere vervangingsstof;

10° het vervaardigen van brandhout;

11° het vervaardigen van voorwerpen uit kurk of uit kurkagglomeraat;

12° het vervaardigen van, de handel in en het plaatsen van lijsten en van lijstwerk;

13° het vervaardigen van borstels en van penselen, met inbegrip van het bereiden van de vezels en van het haar;

14° het vervaardigen van sportartikelen, met inbegrip van duivensportartikelen, van turn- en visgereedschap, uit hout, rotan of uit enig andere vervangingsstof;

15° de groot- en/of kleinhandel, met inbegrip van de in- en uitvoer, in niet-metalen meubelen, met of zonder verdere afwerking, levering, plaatsing, onderhoud, herstelling en voor zover de onderneming niet resorteert onder het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken of het Paritair Comité voor de warenhuizen;

16° het vervaardigen van speelgoed en van kinderwagens tenzij het geraamte hiervan uit metaal, plastic of uit enig andere vervangingsstof is vervaardigd en de bewerking of de montage van voormelde voorwerpen een techniek of een vakkennis vereisen eigen aan de metaal-, machine- en elektrische bouw;

17° de houtdraaierijen, ondermeer het vervaardigen van:

- a) hakken en schoenleesten uit hout of uit vervangingsstoffen,
- b) onderdelen uit hout of uit vervangingsstoffen voor de textielnijverheid,
- c) houten pijpen,
- d) ladders,
- e) kapstukken,
- f) houten modellen,
- g) riemschijven,
- h) andere kleine voorwerpen uit hout, houtmeel of uit enig andere vervangingsstof wanneer de bewerking hiervan een techniek of een vakkennis vereist eigen aan de houtbewerking;

18° het vervaardigen van stoppen, met uitzondering van deze in metaal of in plastic;

19° het opslaan van meubelen, op voorwaarde dat die activiteit in ondergeschikte orde niet tot een vervoersactiviteit behoort en deze activiteit een onlosmakelijk onderdeel vormt van een productie- of handelsactiviteit;

20° het vervaardigen van houtvezels en houtwol;

21° het vervaardigen of het laten vervaardigen, ongeacht de aangewende techniek, of het verhandelen, en dit in alle stadia van de afwerking, van verpakkingen in hoofdzaak bestaande uit hout, houtvezelplaten, spaanderplaten of uit multiplex, ondermeer van kisten en kratten, fruit- en groentenkisten, laadborden, kabelhaspels, vaten, schotten en van enig ander voorwerp dat rechtstreeks of onrechtstreeks betrekking heeft op voormelde voorbeelden van verpakking;

voor de toepassing van het eerste lid wordt onder "ondernemingen die verpakkingen laten vervaardigen" verstaan, de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat in het vervaardigen van verpakkingen maar die daarvoor gedeeltelijk een beroep doen op onderaannemers;

het terugwinnen, het opslaan op voorwaarde dat deze activiteit een onlosmakelijk onderdeel vormt van een productie- of handelsactiviteit, het herstellen, het verhuren of het verhandelen van de in het eerste lid bedoelde verpakkingen of het laten verrichten van voormelde activiteiten door derden;

de ondernemingen, met uitsluiting van deze die tot het ressort van het Paritair Comité voor het havenbedrijf behoren, waarvan de werklieden in hoofdzaak tewerkgesteld zijn aan het vervaardigen, ongeacht de aangewende techniek en dit in alle stadia van de afwerking, van industriële verpakkingen, in hoofdzaak bestaande uit hout, houtvezelplaten, spaanderplaten of uit multiplex, met het oog op de opslag, het vervoer of de distributie van goederen;

22° het verhuren van ruimten voor tentoonstellingen, beurzen, feestelijkheden, het al dan niet bestendig uitstallen van koopwaar, manifestaties van welke aard ook;

23° het inrichten van stands, tentoonstellingen, beurzen.

Het paritair comité is niet bevoegd voor de ondernemingen gelijkgesteld met ondernemingen die voor rekening van derden uitsluitend logistieke activiteiten uitoefenen zoals bepaald in het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek, behalve als deze activiteiten een onlosmakelijk onderdeel vormen van een productie- of handelsactiviteit.

Het paritair comité is evenmin bevoegd voor de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel of het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

## **Bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst van 7 april 2021 (164.534)**

**De bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst van 7 april 2021 (164.534) tot organisatie van de verruiming van het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking (PC 126) tot de bedienden van het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden (PC200) bepaalt welke CAO's, gesloten in pc 200, van toepassing blijven**

§1. Deze CAO is van toepassing op de werkgevers waarvan de arbeiders ressorteren onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking (PC 126), en op de bedienden van deze werkgevers, die tot 31 maart 2021 ressorteerden onder het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden (PC 200).

§2. Deze CAO is ook van toepassing op de werkgevers en hun bedienden die tot 31 maart onder het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden ressorteerden, die geen arbeiders tewerkstellen, maar wel activiteiten uitoefenen die vallen onder het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking (PC 126).

§3. De in de §1 en §2 bedoelde bedienden ressorteren vanaf 1 april 2021 onder het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking (PC 126), waarvan de bevoegdheid en de benaming werden aangepast door het Koninklijk Besluit van 28 maart 2021.

§4. Deze CAO is van toepassing op de betrokken bedienden die op 31 maart 2021 in dienst waren, alsook op de bedienden die na die datum worden aangeworven.

## 2 Beloning

### 2.1 Barema (bruto)

#### 2.1.1 Minimumlonen

#### **ARBEIDERS**

In de sector waartoe uw onderneming behoort is momenteel geen sectoraal minimum loonbedrag vastgesteld in een algemeen verbindend verklaarde cao.

Bij ontstentenis van sectorale bepalingen is het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI) dat op interprofessioneel niveau is bepaald van toepassing overeenkomstig CAO 43 van de Nationale Arbeidsraad. Vanaf 1 november 2023 bedraagt dit:

- voor de werknemers van 18 jaar en meer: €1.994,18

De geldende loonvoorwaarden die binnen deze activiteitensector van toepassing zijn op Belgische ondernemingen kan u raadplegen op de site van de FOD WASO:

<https://werk.belgie.be/nl/themas/verloning/minimumlonen-paritair-subcomite/databank-minimumlonen>

#### **BEDIENDEN**

Januari 2024: indexatie met 1,48%

Het indexatiesysteem hetwelk van toepassing is in de activiteitsbranche waar de onderneming zich situeert, kan gebruikt worden i.p.v. het systeem dat opgesteld is in het kader van het Paritair Comité. De werkgevers hebben de mogelijkheid om de lonen van de bedienden te doen schommelen overeenkomstig het systeem van koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen dat wordt toegepast voor de werklieden van hun onderneming.

*CAO van 09/06/2016 (134.426) – KB 27/01/2017 – BS 14/02/2017 (PC 200)  
Deze CAO treedt in werking op 1 juli 2016 voor een onbepaalde duur.*

*CAO van 01/12/2021 (171.210) – KB 14/10/2022 – BS 08/03/2023 (PC126)  
Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2021 voor een onbepaalde duur.*

## LOONSCHAAL I: vanaf het 1e jaar van de indiensttreding

Ervaring (jaren)	Klasse			
	A	B	C	D
0	2.118,47	2.206,74	2.237,95	2.414,04
1	2.124,86	2.219,39	2.237,95	2.430,01
2	2.131,19	2.232,07	2.288,41	2.445,70
3	2.137,59	2.244,84	2.332,78	2.461,72
4	2.144,05	2.262,06	2.377,13	2.523,82
5	2.150,32	2.279,57	2.421,64	2.579,05
6	2.156,70	2.292,81	2.466,01	2.634,20
7	2.163,00	2.325,91	2.510,53	2.689,24
8	2.169,82	2.359,09	2.555,08	2.744,46
9	2.187,42	2.392,15	2.599,60	2.799,34
10	2.205,10	2.425,44	2.643,98	2.854,79
11	2.220,11	2.453,47	2.688,46	2.909,68
12	2.235,00	2.481,16	2.732,88	2.964,99
13	2.250,10	2.509,20	2.768,00	3.020,04
14	2.264,87	2.536,97	2.802,98	3.075,23
15	2.279,57	2.564,92	2.838,11	3.121,57
16	2.294,18	2.573,97	2.873,10	3.167,86
17	2.308,86	2.582,94	2.908,17	3.214,13
18	2.323,53	2.592,11	2.918,16	3.260,54
19	2.323,53	2.601,12	2.928,20	3.306,90
20	2.323,53	2.610,21	2.938,28	3.323,30
21	2.323,53	2.619,43	2.948,53	3.339,81



Ervaring (jaren)	Klasse			
	A	B	C	D
22	2.323,53	2.628,36	2.958,62	3.356,31
23	2.323,53	2.637,45	2.968,95	3.372,65
24	2.323,53	2.646,51	2.979,06	3.388,93
25	2.323,53	2.655,53	2.989,40	3.405,25
26	2.323,53	2.664,61	2.999,55	3.421,60

## **LOONSCHAAL II: bedienden die sinds 1 jaar in dezelfde onderneming werkzaam zijn**

Ervaring (jaren)	Klasse			
	A	B	C	D
1	2.182,22	2.279,30	2.298,37	2.495,61
2	2.188,72	2.292,33	2.350,21	2.511,73
3	2.195,31	2.305,45	2.395,75	2.528,16
4	2.201,60	2.322,97	2.441,44	2.592,35
5	2.208,07	2.341,04	2.487,23	2.649,24
6	2.214,47	2.354,69	2.532,82	2.705,89
7	2.220,99	2.388,69	2.578,67	2.762,64
8	2.228,16	2.422,93	2.624,55	2.819,32
9	2.246,22	2.456,90	2.670,30	2.875,95
10	2.264,42	2.491,15	2.716,07	2.932,86
11	2.279,91	2.519,95	2.761,75	2.989,47
12	2.295,19	2.548,43	2.807,42	3.046,28
13	2.310,69	2.577,27	2.843,54	3.103,00



Ervaring (jaren)	Klasse			
	A	B	C	D
14	2.325,91	2.605,92	2.879,50	3.159,79
15	2.341,04	2.634,57	2.915,64	3.207,44
16	2.356,06	2.643,89	2.951,72	3.255,02
17	2.371,09	2.653,14	2.987,82	3.302,72
18	2.386,13	2.662,61	2.998,06	3.350,38
19	2.386,13	2.671,93	3.008,36	3.398,12
20	2.386,13	2.681,30	3.018,80	3.415,03
21	2.386,13	2.690,59	3.029,33	3.431,96
22	2.386,13	2.699,87	3.039,69	3.448,92
23	2.386,13	2.709,34	3.050,40	3.465,85
24	2.386,13	2.718,58	3.060,84	3.482,58
25	2.386,13	2.727,87	3.071,47	3.499,28
26	2.386,13	2.737,16	3.081,84	3.516,17

De minimummaandlonen per klasse van de voltijds tewerkgestelde bedienden wordt vastgesteld op basis van het aantal jaren beroepservaring:

- volgens schaal I vanaf het eerste jaar van de indiensttreding;
- volgens schaal II voor de bedienden die minstens 1 jaar werkzaam zijn in dezelfde onderneming.

De aanvangslonen die in de minimumloonschaal I voor alle functieklassen worden vastgelegd stemmen overeen met 0 jaar beroepservaring.

De overgang van de ene loonschaal naar de andere gebeurt in de maand die volgt op die waarin de bediende aan de toekenningsvoorwaarde voldoet.

De toepassing van de loonschalen heeft alleen betrekking op de minimumlonen van de bedienden die ook aan de toekenningsvoorwaarden voldoen; ze kan geen invloed hebben op de lonen van de bedienden die boven deze minima worden betaald.

Onder "beroepservaring" wordt verstaan: de periode van effectieve en gelijkgestelde beroepsprestaties bij de werkgever waar de bediende in dienst is, evenals de periodes van effectieve en gelijkgestelde beroepsprestaties die de bediende vóór de indiensttreding verworven heeft als werknemer, zelfstandige of als statutair ambtenaar.

Voor de bepaling van de periode van beroepservaring worden deeltijdse prestaties gelijkgesteld met voltijdse prestaties.

De hierna bepaalde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden met effectieve beroepsprestaties gelijkgesteld:

- de periodes van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte;
- de periodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, anders dan arbeidsongeval, met een maximum van 3 jaar;
- de periodes van voltijds tijdskrediet om thematische redenen, zoals voorzien in artikel 4 van CAO nr. 103 en voor zover RVA-uitkeringen worden toegekend, en thematisch verlof (ouderschapsverlof, bijstand en verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, palliatieve zorgen), met een maximum van 3 jaar;
- de periodes van voltijds tijdskrediet zonder thematische redenen voor zover RVA-uitkeringen worden toegekend, met een maximum van 1 jaar;
- de periodes van zwangerschapsverlof;
- de periodes van profylactisch verlof;
- de periodes van vaderschapsverlof;
- de periodes in toepassing van de crisismaatregelen zoals voorzien door de wet van 19/07/2009;
- de overige periodes van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst zoals voorzien in de wet van 03/07/1978, welke gepaard gaan met behoud van loon.

Volgende periodes buiten schorsing van de arbeidsovereenkomst worden gelijkgesteld met effectieve beroepsprestaties:

- de periodes van uitkeringsgerechtigde werkloosheid met een maximum van 1 jaar indien de uitkeringsgerechtigde werkzoekende een beroepservaring heeft van minder dan 15 jaar en een maximum van 2 jaar indien de uitkeringsgerechtigde werkloze een beroepservaring heeft van meer dan 15 jaar.

De beroepservaring en anciënniteit vóór 21 jaar, waarvoor het jongerenbarema geldt zoals bepaald in artikel 6, wordt meegeteld bij de start van het ervaringsbarema zoals bepaald in artikel 2.

Commentaar:

Voor de aanrekening van de beroepservaring mag geen enkele gelijkstellingsperiode gecumuleerd worden met een periode van beroepsactiviteit of met een andere gelijkstellingsperiode.

Er wordt voorzien in een afwijkende regeling van artikel 3, voor bedienden, die reeds in dienst zijn van de werkgever op het ogenblik van de invoering van de nieuwe baremeregeling door de CAO van 28/09/2009 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden, dat is 30/09/2009.

Voor deze bedienden zal op 01/10/2009 het aantal jaren beroepservaring dat voor hen voor het verleden in aanmerking wordt genomen, worden vastgesteld op fictieve basis, zolang zij bij dezelfde werkgever in dienst zijn.

De fictieve beroepservaring is gelijk aan het aantal jaren dat in het beroepservaringsbarema overeenstemt met het bedrag van het sectorale baremieke loon dat, op hen op 30/09/2009 van toepassing zou geweest zijn volgens de omzettingstabel opgenomen in bijlage 2 van deze CAO. Deze regeling van fictieve beroepservaring geldt op identieke wijze voor bedienden die aan het sectorale baremieke loon worden betaald als voor de bedienden die boven het sectorale baremieke loon worden betaald en geldt onafhankelijk van het reële loon van de betrokken bediende.

Op het ogenblik van de indiensttreding wordt het baremaloon van de bediende vastgesteld in overeenstemming met het beroepservaringsbarema van de klasse waartoe zijn functie behoort en op basis van de beroepservaring zoals bepaald in artikel 2 hiervoor.

De som van de beroepservaringsperioden en gelijkgestelde perioden wordt uitgedrukt in jaren en maanden.

De eerste baremieke verhoging na de indiensttreding zal gebeuren op de eerste dag van de maand nadat de bediende het eerstvolgende jaar beroepservaring heeft bereikt.

Wanneer de periode van beroepservaring met 12 maanden is toegenomen sinds de laatste baremieke verhoging, stijgt het baremaloon van de bediende met een beroepservaringsjaar volgens de loonbaremaschaal op de eerste dag van de daaropvolgende maand.

Bij een nieuwe aanwerving zal de kandidaat aan de werkgever alle noodzakelijke informatie overmaken zodat deze het loon kan bepalen dat overeenkomt met de bepalingen van deze CAO.

## Bedienden onder 21 jaar

(% van het loon aan 0 jaar ervaring)

Leeftijd		Klasse			
		A	B	C	D
16	75%	1.588,85	1.655,06	1.678,46	1.810,53
17	80%	1.694,78	1.765,39	1.790,36	1.931,23
18	85%	1.800,70	1.875,73	1.902,26	2.051,93
19	90%	1.906,62	1.986,07	2.014,16	2.172,64
20	95%	2.012,55	2.096,40	2.126,05	2.293,34

## Studenten onder 21 jaar

Leeftijd		Klasse			
		A	B	C	D
16		1.366,79	1.421,11		
17		1.545,28	1.607,65		
18		1.723,61	1.794,41	1.946,23	2.137,04
19		1.866,27	1.943,78	2.110,23	2.273,00
20		1.937,66	2.018,37	2.192,00	2.353,44

## Geranten en aan-huis-verkopers

CAO van 09/06/2016 (134.426) – KB 27/01/2017 – BS 14/02/2017 (PC 200)

Deze CAO treedt in werking op 1 juli 2016 voor een onbepaalde duur.

2 gevallen kunnen zich voordoen:

- zij genieten van een vast loon;
- hun loon omvat commissielonen welke zijn vastgesteld overeenkomstig het bedrag van de handelsomzet of volgens andere maatstaven.

In beide gevallen, en voor zover zij fulltime werkzaam zijn, moet hun loon tenminste gelijk zijn aan het loon voor een bediende met niveau "0" beroepservaring volgens de schaal voor klasse C.

## **Handelsvertegenwoordigers**

*CAO van 09/06/2016 (134.426) – KB 27/01/2017 – BS 14/02/2017 (PC 200)*  
*Deze CAO treedt in werking op 1 juli 2016 voor een onbepaalde duur.*

Voor de handelsvertegenwoordigers met minder dan 4 jaar beroepservaring, is het loon tenminste gelijk aan de schaalminima volgens beroepservaring van klasse C.  
Voor de handelsvertegenwoordigers met 4 of meer jaar beroepservaring, is het loon tenminste gelijk aan de schaalminima volgens beroepservaring van klasse D.  
Gedurende de proeftijd echter is het maandelijks minimumloon tenminste gelijk aan het loon voor een bediende met beroepservaring niveau "0" in klasse A.  
Dit minimumloon wordt maandelijks als voorschot op het commissieloon betaald en de eindrekening wordt jaarlijks vastgesteld op basis van de lonen berekend op een gemiddelde van 12 maanden.

## **Gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen**

*CAO van 09/06/2016 (134.431) - KB 02/05/2017 – BS 19/06/2017 (PC 200)*  
*Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 juli 2016*

Het GEWAARBORGD GEMIDDELD MINIMUM MAANDINKOMEN (GGMMI) is van toepassing op de bedienden van 18 jaar en ouder die normale voltijdse arbeidsprestaties leveren,

Het GGMMI is niet van toepassing op de bedienden tewerkgesteld in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd,  
Het is eveneens niet van toepassing op de werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn gedurende een periode die minder dan een kalendermaand bedraagt.

Onder GEWAARBORGD GEMIDDELD MINIMUM MAANDINKOMEN wordt verstaan

- het maandloon gewaarborgd door de barema's vastgesteld door het paritair comité, de CAO's op ondernemingsvlak of de individuele arbeidsovereenkomsten
- de tegenwaarde per maand van de premies en andere voordelen, eventueel in natura betaald, die toegekend worden ingevolge de bepalingen over de eindejaarspremie, ingevolge een CAO op ondernemingsvlak, een individuele arbeidsovereenkomst of ingevolge het gebruik,

Worden evenwel uitgesloten voor de bepaling van het GGMMI:

- de aanvullingen voor overwerk
- de voordelen bedoeld door art.19 §2 van het KB van 28/11/1969 tot uitvoering van de wet van 27/06/1969 tot herziening van de besluitwet van 28/12/1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der werknemers
- de premies of vergoedingen uitgekeerd wegens werkelijke kosten gedragen door de bedienden.

Leeftijd	Anciënniteit (maanden)		
	0	6	12
18	1.953,32	1.953,32	1.953,32
19	1.953,32	2.005,16	2.005,16
20	1.953,32	2.005,16	2.028,18

Er moet ook rekening gehouden worden met het GGMMI van de Nationale Arbeidsraad.

## 2.1.2 Funcieclassificatie en Anciënniteit

### ARBEIDERS

#### CAO van 27 september 1978 (5.314)

(K.B.06/03/1979 - B.S. 01/05/1979)

#### Takenclassificatie

##### Hoofdstuk II. *Algemeenheden*

Art. 2. De takenclassificatie is een algemene en tevens minimumbasis voor al de ondernemingen. Bij het uitvoeren van de takenclassificatie per deelsector en/of per onderneming moet minstens met deze voorzieningen rekening worden gehouden.

Art. 3. De toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst geschiedt op ondernemingsvlak in overleg met de vakbondsafvaardiging. Bij ontstentenis van dergelijke afvaardiging gebeurt dit in overleg met het ondernemingshoofd en de werklieden. Beide partijen kunnen zich laten bijstaan door de representatieve werknemers- en werkgeversafgevaardigden, onder tekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Art. 4. Er wordt in de schoot van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking een paritair toezichtcomité "Takenclassificatie" opgericht

##### Hoofdstuk III. *Systeem van takenclassificatie*

###### A. Aantal categorieën

Art.5.

De taken worden onderverdeeld in vijf hoofdcategorieën. Categorie V komt minstens overeen met de in de collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden laagste gequoteerde klasse.

###### D. Omschrijving van de categorieën.

Art.8.

Categorie V: alle taken van algemene aard welke geen aanpassingsperiode vereisen.

Categorie IV: alle taken welke een aanpassingsperiode vereisen. Deze aanpassingsperiode mag hoogstens 2 maanden bedragen; zij kan onderbroken of ononderbroken zijn. Gedurende de aanpassingsperiode moet minstens het minimumuurloon van categorie V worden betaald.

Categorie III: alle taken waarvoor bedrevenheid, handigheid en opleiding is vereist. De opleidingsperiode mag hoogstens 6 maanden bedragen; zij kan onderbroken of ononderbroken zijn. Gedurende de opleidingsperiode moet minstens het minimumuurloon van categorie IV worden betaald.

Categorie II: alle taken waarvoor een bepaalde vakkennis (specialisatie) naast bedrevenheid tot een onafhankelijke uitvoering zijn vereist. Voor het vervullen van de gestelde voorwaarden om de taak behoorlijk uit te voeren geldt een periode van hoogstens 3 maanden gedurende dewelke het minimumuurloon van categorie III minstens moet worden betaald. Deze periode kan onderbroken of ononderbroken zijn.

Categorie I: de taken welke vanwege de werkman een volledige vakkennis en een zelfstandige uitvoering vereisen

##### Hoofdstuk VII. *Eindbepalingen*

Art. 21. Deze cao treedt in werking op 1 juli 1978. Zij is gesloten voor onbepaalde duur.

## BEDIENDEN

### CAO van 9 juni 2016 (134.438) (PC 200)

(K.B. 02/05/2017 – B.S. 21/06/2017)

#### Beroepsindeling

##### Hoofdstuk II. *Beroepsindeling*

Art. 2. De functies van de bedienden worden in vier klassen ingedeeld welke door de hierna vermelde algemene maatstaven worden bepaald:

##### Klasse A

Uitvoerend: functies gekenmerkt door het verrichten van een beperkt aantal zich herhalende eenvoudige taken.

##### Klasse B

Ondersteunend: welke een bijdrage levert tot de realisatie van een grotere opdracht.

##### Klasse C

Beherend: functies gekenmerkt door het realiseren van een afgerond geheel van taken die samen één opdracht vormen.

##### Klasse D

Adviserend: functies gekenmerkt door het bewaken en ontwikkelen van één bedrijfsproces in het kader van een bepaalde doelstelling.

De niveau-onderscheidende criteria per klasse evenals de lijst van voorbeeldfuncties per klasse zijn bovendien opgenomen in bijlage aan deze CAO. Deze bijlage maakt integraal deel uit van de CAO. De specifieke inhoud van de voorbeeldfuncties opgenomen in de lijst van functies per klasse, opgenomen in bijlage van deze CAO, zullen ter kennis van de werkgevers en de werknemersvertegenwoordigers worden gesteld via het sociaal fonds.

Art. 3. § 1. Deze indeling van de bediendenfuncties in klassen heeft tot doel, de ondernemingen een richtlijn mee te geven om de toepassing te vergemakkelijken van de in deze CAO bepaalde beloningsminima.

Daarom steunt deze functieclassificatie op niveau-onderscheidende criteria, zoals complexiteit, probleemoplossing, impact van fouten, bijdrage, autonomie, werkindeling, toezicht, kennis, opleiding, informatieoverdracht, contacten en kennis van vreemde talen.

§ 2. De werkgever draagt de verantwoordelijkheid voor de indeling in klassen van de functies op basis van de reële functie-inhoud in de onderneming.

§ 3. De functies die in elke klasse zijn aangegeven gelden uitsluitend als voorbeeld, De benaming van de functie geldt slechts als indicatie voor de inhoud ervan.

##### § 4. Inschaling van de concrete functies

Elke functie dient beoordeeld te worden op basis van de concrete functie-inhoud in de onderneming in vergelijking met de niveau-onderscheidende criteria en de functie-inhoud van de voorbeeldfunctie.

§ 5. Wanneer een gebaremiseerde bediende de bekwaamheid bezit om een hogere functie uit te oefenen, houdt dit niet in dat hij in de overeenstemmende weddecategorie wordt geplaatst. Dit kan enkel gebeuren indien de betreffende functie effectief ook wordt uitgeoefend.

§ 6. Wanneer een gebaremiseerde bediende gelijktijdig en bestendig meerdere functies van diverse klassen vervult dient hiermee rekening te worden gehouden bij de vaststelling van zijn loon.

§ 7, De verwezenlijking van deze classificatie mag geen aanleiding geven tot een herziening van de classificaties die op ondernemingsvlak zijn overeengekomen en opgesteld volgens andere normen.

Hoofdstuk III. *Duur*

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 juli 2016.

Bijlage 1 aan de CAO van 9 juni 2016 – Beroepsindeling –			
Klasse A	Klasse B	Klasse C	Klasse D
Voorbeeldfuncties			
Aanvuller Administratief medewerker redactie Chauffeur bestelwagen Facturencontroleur Huisbewaarder Kassamedewerker Medewerker verzending/post Typist/ gegevensinbrenger	Administratief medewerker Administratief medewerker aankoop Bediende economaat Bediende gegevensverwerking Hulp-laborant Kassier Kwaliteitsassistent Medewerker logistiek Merchandiser Telefonist/receptionist Technicus buitendienst Tele-operator (call center)	Baliemedewerker verkoop Bediende boekhouding Bediende debiteuren- crediteurenadministrati e Bediende expeditie Bediende personeelsadministrati e Commercieel administratief medewerker binnendienst Dispatcher Documentalist Helpdesk operator Kwaliteitscontroleur Laborant Magazijnchef Medewerker dienst na verkoop Medewerker lay-out Meet-en regeltechnicus Magazijnier Operator ICT PC technicus Reisbegeleider Reisconsulent Search assistant Secretariaatsmedewerker Technisch bediende werkplaats Tele-adviseur Verantwoordelijke gebouwen	Aankoper Analist labo Assistent personeelszaken Bediende planning en voorbereiding (bouw) Boekhouder Calculator Communicatiemedewerk er Consultant werving en selectie (selectiebureau) Databasebeheerder Diensthoofd Kostprijsanalist Marketing analist Medewerker directiesecretariaat Meestergast Ontwerptekenaar Preventieadviseur Programmeur Redacteur Systeembeheerder Team leader (call center) Technisch-commercieel medewerker Vertaler Vertegenwoordiger Webmaster



## 2.2 Premies/vergoedingen

### ARBEIDERS

#### Getrouwheidspremie

**CAO van 25 november 2021 (169.651)**

(K.B. 30/07/2022 - B.S. 11/01/2023)

**Vaststelling van het bedrag en de wijze van toekenning en uitkering van de aanvullende sociale voordelen door het Fonds voor bestaanszekerheid voor de stoffering en de houtbewerking,**

*Artikel 1.*

Bij toepassing van zijn statuten, laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 7 april 2021 (reg. Nummer 164.538), worden, ten laste van het fonds, de volgende aanvullende sociale voordelen toegekend: o.a. I. een getrouwheidspremie;

Met "werknemers" worden de arbeiders en de arbeidsters bedoeld.

Hoofdstuk I. *Getrouwheidspremie*

Art. 2.

Een getrouwheidspremie wordt toegekend aan de werknemers die tijdens de referteperiode tewerkgesteld waren in één of meer ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Onder referteperiode wordt verstaan: de periode vanaf 1 juli van het voorgaande jaar tot en met 30 juni van het lopende jaar.

De getrouwheidspremie wordt elk jaar toegekend in de maand december van het lopende jaar.

Art. 3.

Vanaf het toekenningsjaar 2012 wordt de getrouwheidspremie berekend op basis van 8,85 pct. van de onbegrensde brutolonen aan 108 pct. verdiend tijdens de referteperiode.

Art. 4.

Het bedrag van de getrouwheidspremie wordt berekend op de brutolonen aan 108 pct., vermeld op de driemaandelijkse aangifte voor de rijksdienst voor sociale zekerheid.

Het minimumbedrag per betalingsmandaat is vastgesteld op 24,78 EUR netto. Wanneer de getrouwheidspremie 24,78 EUR netto niet bereikt, wordt er geen betalingsmandaat opgemaakt.

Art. 5.

Voor iedere rechthebbende maakt het fonds een persoonlijke titel op. De titels worden vóór 5 december van het lopende jaar gestuurd aan de laatst gekende werkgever waarbij de werknemer op de laatste dag van de referteperiode in dienst was. De werkgever overhandigt de titel, onmiddellijk na ontvangst, aan de rechthebbende. Deze titels vermelden de onbegrensde brutolonen, die de werknemer in de referteperiode verdiende bij de betrokken werkgevers van de sector.

Art. 6.

De getrouwheidspremie is in beginsel uitbetaalbaar vanaf 6 december van het jaar waarvoor het voordeel verschuldigd is. De effectieve uitbetalingsdatum wordt voor elk lopend jaar vastgelegd door het paritair beheerscomité.

Art. 7.

De rechthebbenden die lid zijn van een van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties die op nationaal niveau zijn verbonden en die in het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking zijn vertegenwoordigd, leggen hun titel ter' betaling voor aan hun werknemersorganisatie. De andere rechthebbenden dienen hun titel rechtstreeks bij het fonds in.

Art. 8.

De titel blijft geldig gedurende 5 jaar. De titels die ter betaling worden aangeboden na 15 december van het vijfde jaar dat volgt op het lopende jaar waarop de titel slaat, zijn niet meer geldig.

Hoofdstuk XIII. *Geldigheidsduur*

Art. 52.

Deze CAO is voor onbepaalde tijd gesloten en treedt in werking op 1 januari 2022, uitgenomen voor de artikelen waarvoor een andere toepassingsdatum wordt vermeld.

## **Loonbijslag wanneer het werk met opeenvolgende ploegen wordt ingericht**

**CAO van 25 november 2021 (169.248)**

(K.B.19/06/2022 - B.S. 04/08/2022)

**Loon- en arbeidsvoorwaarden (arbeiders)**

HOOFDSTUK I - *Toepassingsgebied*

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking

HOOFDSTUK V - *Toekenning van loonbijslag wanneer het werk met opeenvolgende ploegen wordt ingericht*

Art. 11.

Omwille van het hinderlijke karakter van het werk met opeenvolgende ploegen, hebben de in artikel 1 bedoelde werklieden recht op de betaling van loonbijslagen die als volgt worden vastgesteld:

Arbeidsuren tussen	Bijslag per uur
5 en 21 uur of 6 en 22 uur	7,5%
21 en 5 uur of 22 en 6 uur (nachtarbeid)	22,5%

Deze bijslagen zijn niet van toepassing op de ondernemingen waar reeds evenwaardige bijslagen worden toegekend, hetzij in percentage, hetzij in een andere vorm. In geval van werk met opeenvolgende ploegen moet het werk op zaterdag uiterlijk om 13 uur eindigen.

De gunstiger toestanden, die de arbeiders van sommige ondernemingen genieten, blijven behouden.

Art. 12.

De in artikel 11 bedoelde arbeiders hebben per arbeidsdag bovendien recht op een rusttijd van vijftien minuten, welke op de duur van hun werktijd wordt aangerekend en als arbeidstijd wordt bezoldigd.

Art. 13.

Voor de arbeiders tewerkgesteld in andere vormen van arbeidsorganisatie dan bedoeld in artikel 11 en die een hinderlijk karakter vertonen, en waarvoor een afwijking bij koninklijk besluit of een beslissing van het Paritair comité vereist is, zullen soortgelijke beloningsvoorwaarden worden vastgesteld op het niveau van de onderneming.

HOOFDSTUK VII - *Sociale vrede*

Art. 18.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2023

## **Tewerkstelling op zondag**

### **CAO van 6 juli 2015 (128.970)**

(K.B. 25/12/2016 - B.S. 14/02/2017)

### **Versoepeling van de arbeidsduur**

#### Hoofdstuk I. *Toepassingsgebied*

##### Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking.

##### Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet van 16 maart 1971 (Arbeidswet) gewijzigd door de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaaloverleg (Belgisch Staatsblad van 19 juli 2005) en haar uitvoeringsbesluiten; in het raam van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (Belgisch staatsblad van 12 juni 1987), de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (Belgisch staatsblad van 26 juni 1987) betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

Zij wordt bovendien gesloten in uitvoering van de wet van 26 juli 1996 met betrekking tot de bevordering van de tewerkstelling en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 1 augustus 1996) en het koninklijk besluit van 24 februari 1997 (Belgisch Staatsblad van 11 maart 1997).

#### HOOFDSTUK IV *Nieuwe arbeidsregelingen in toepassing van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 gesloten in de Nationale Arbeidsraad*

##### Art. 13. Tewerkstelling op zondag

###### § 1. Standenbouwers

De werknemers belast met het opbouwen van standen voor nationale of internationale beurzen mogen tewerkgesteld worden op zondag, voor zover de werkzaamheden ressorteren onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking.

###### § 2. Transport

Transportwerkzaamheden in het raam van het internationaal vervoer mogen geschieden vanaf zondag 12 uur voor zover hieromtrent een akkoord bestaat op het vlak van de onderneming.

###### § 3.

Voor de onderneming die het zondagwerk zoals voorzien in §§ 1 en 2 wenst in te schakelen, zullen soortgelijke beloningsvoorwaarden worden vastgesteld als voorzien in artike113 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2005 tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden.

#### Hoofdstuk VII. *Toepassingsduur*

##### Art. 21. Toepassingsduur

Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2015.

## **Tewerkstelling op zaterdag**

### **CAO van 6 juli 2015 (128.970)**

*(K.B. 25/12/2016 - B.S. 14/02/2017)*

### **Versoepeling van de arbeidsduur**

#### HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

##### Artikel I.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking.

##### Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet van 16 maart 1971 (Arbeidswet) gewijzigd door de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaaloverleg (Belgisch Staatsblad van 19 juli 2005) en haar uitvoeringsbesluiten; in het raam van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (Belgisch staatsblad van 12 juni 1987), de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (Belgisch staatsblad van 26 juni 1987) betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

Zij wordt bovendien gesloten in uitvoering van de wet van 26 juli 1996 met betrekking tot de bevordering van de tewerkstelling en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 1 augustus 1996) en het koninklijk besluit van 24 februari 1997 (Belgisch Staatsblad van 11 maart 1997).

#### HOOFDSTUK IV. *Nieuwe arbeidsregelingen in toepassing van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 gesloten in de Nationale Arbeidsraad*

##### Art. 11. Tewerkstelling op zaterdag

§ 1. In afwijking van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 maart 2003 betreffende de arbeidsduur is tewerkstelling op zaterdag mogelijk.

##### § 2.

Deze activiteiten die op zaterdag zullen worden uitgevoerd moeten worden omschreven in de ondernemingsovereenkomst waarvan sprake in artikel 18.

##### § 3.

Voor de onderneming die het zaterdagwerk in de § 2 vernoemde omstandigheden wenst in te schakelen, zullen soortgelijke beloningsvoorwaarden worden vastgesteld als voorzien in artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2005 tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden.

##### Art. 12.

Tewerkstelling op zaterdag is eveneens mogelijk wanneer het geheel of een deel van de activiteiten van een onderneming wordt georganiseerd in het stelsel van de vierdagenweek, conform de procedure zoals bepaald in artikel 18 en mits goedkeuring van het paritair comité.

#### HOOFDSTUK VII. *Toepassingsduur*

##### Art. 21. Toepassingsduur

Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2015.

## Overloon

### **CAO van 6 november 2013 (118.488)**

(K.B.22/05/2014 - B.S. 05/09/2014)

#### **Vervoersactiviteiten**

##### Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers tewerkgesteld aan vervoersactiviteiten van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking en op hun werkgevers.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad van 20 december 1985 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, de Richtlijn 2002/15/Eg betreffende de organisatie van de arbeidstijd van de personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen, de wet van 16 maart 1971 (Arbeidswet), het koninklijk besluit van 10 augustus 2005 genomen in uitvoering van art. 19, derde lid van deze wet en van de wet van 17 maart 1987 met betrekking tot de invoering van nieuwe arbeidsregelingen.

##### Art. 2. *Werknemers tewerkgesteld aan de vervoersactiviteiten.*

Met "werknemers tewerkgesteld aan vervoersactiviteiten" worden bedoeld: de arbeiders (mannelijk/vrouwelijk), bestuurders en begeleiders van vrachtwagens, die in het bezit zijn van een rijbewijs van de categorie C en CE.

Met "vervoersactiviteiten" wordt bedoeld: het transporteren van goederen voor eigen rekening van de onderneming, of voor rekening van ondernemingen van dezelfde groep, het laden en lossen van deze goederen, de administratieve handelingen met betrekking tot de vervoersactiviteiten.

##### Art. 3. *Arbeidsduur.*

De maximumgrenzen van de arbeidsduur van de werknemers behorend tot het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn de volgende:

- 12 uren per dag;
- 48 uren per week of 92 uren per twee weken;
- 520 uren per kwartaal;

Van deze grenzen kan alleen worden afgeweken bij collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomst. In dit geval gelden voormelde week- en kwartaalgrenzen niet.

Behalve indien hier bij collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomst wordt afgeweken, bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de arbeiders bedoeld in artikel 2 op jaarbasis 40 uren. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2011 (reg. nummer 104748) gesloten in het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking met betrekking tot de arbeidsduur, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 december 2012 (Belgisch Staatsblad van 18 januari 2013), worden 16 betaalde compensatiedagen toegekend.

De op datum van in werking treden van deze collectieve arbeidsovereenkomst in de onderneming bestaande arbeidsroosters voor de in artikel 2 vermelde werknemers blijven echter gelden tot op het ogenblik waarop zij normaal tot een einde zouden komen of worden gewijzigd.

.

##### Art. 5. *Overloon.*

Er is overloon verschuldigd aan de werknemer van zodra één der grenzen van de arbeidsduur zoals beschreven in artikel 3 worden overschreden en van zodra er meer dan 60 uren inhaalrust op te nemen zijn.

##### Art. 11. *Duurtijd*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en gaat in op 1 januari 2014.

**CAO van 6 juli 2015 (128.970)**  
(K.B. 25/12/2016 - B.S. 14/02/2017)  
**Versoepeling van de arbeidsduur**

Hoofdstuk I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet van 16 maart 1971 (Arbeidswet) gewijzigd door de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaaloverleg (Belgisch Staatsblad van 19 juli 2005) en haar uitvoeringsbesluiten; in het raam van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (Belgisch staatsblad van 12 juni 1987), de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (Belgisch staatsblad van 26 juni 1987) betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

Zij wordt bovendien gesloten in uitvoering van de wet van 26 juli 1996 met betrekking tot de bevordering van de tewerkstelling en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 1 augustus 1996) en het koninklijk besluit van 24 februari 1997 (Belgisch Staatsblad van 11 maart 1997).

Hoofdstuk II. *Algemene bepalingen*

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op de hoofdstukken III en IV van deze overeenkomst.

Art. 3. De gemiddelde arbeidsduur

§ 1. De effectieve conventionele arbeidsduur is vastgesteld op gemiddeld 37 uur 20 per week.

§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2011, betreffende de arbeidsduur, (reg. nummer 104748) algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 december 2012 (Belgisch Staatsblad van 18 januari 2013), moet de arbeidsduur in de onderneming op een van de volgende wijzen worden toegepast:

- 40 uren/week en 16 compensatiedagen;
- 39 uren/week en 10 compensatiedagen;
- 38 uren/week en 4 compensatiedagen;
- 37 uur 20/week en geen compensatiedagen.

§ 3. De wekelijkse arbeidsduur van toepassing in de onderneming dient gemiddeld over het kalenderjaar te worden gerespecteerd. Deze referteperiode loopt vanaf 1 juli van het ene kalenderjaar tot en met 30 juni van het volgende kalenderjaar. Indien van deze regeling in de onderneming wordt afgeweken, dient het arbeidsreglement het begin en het einde van de periode van 12 maanden te vermelden, binnen dewelke de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur dient te worden gerealiseerd.

§ 4. Overurenregeling

Wanneer overuren worden gepresteerd op basis van de wettelijke regeling, al dan niet in een alternatief uurrooster, dan heeft de arbeider de keuze deze overuren al dan niet in te halen en dit, ten belope van een maximum van 143 uur per jaar.

Welke ook de keuze van de arbeider is, worden deze uren betaald overeenkomstig art.29 van de wet van 16 maart 1971.

§5. Vervoer van goederen: rijdend personeel

Voor het rijdend personeel, tewerkgesteld aan het transport van goederen, zijn het Koninklijk besluit van 10 augustus 2005 (Belgisch Staatsblad van 5 september 2005) en de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst Vervoersactiviteiten van 6 november 2013 tot vervanging van de cao van 15 juni 2011, KB van 5 december 2012, Belgisch staatsblad van 28 februari 2013 (reg. nr. 104750) integraal van toepassing.

**Art. 4. Meerurenkrediet: 91 uur**

In de loop van de in artikel 3, § 3 vermelde referteperiode, mag behoudens in de gevallen bepaald in artikel 7 op geen enkelogenblik de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur over dezelfde referteperiode, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in deze referteperiode verlopen zijn, overschreden worden met meer dan 91 uren. Hoofdstuk ID - Uurroosters in toepassing van artikel20bis van de arbeidswet (wet van 16 maart 1971)

**Hoofdstuk III. Uurroosters in toepassing van artikel20bis van de arbeidswet (wet van 16 maart 1971)**

**Art. 5. Dag- en weekgrens**

De overschrijding van de normale uurroosters van de onderneming is mogelijk binnen de hierna genoemde begrenzing.

**§ 1. De daggrens**

Het aantal uren dat beneden of boven de dagelijkse grens van de arbeid, zoals deze is vastgesteld in het normale uurrooster, mag worden gepresteerd, mag per dag niet meer dan twee uren bedragen. In ieder geval mag de dagelijkse arbeidsduur de 9 uren niet overschrijden.

**§ 2. De weekgrens**

Het aantal uren dat beneden of boven de wekelijkse grens van de arbeid, zoals deze is vastgesteld in het normale uurrooster, mag worden gepresteerd, mag per week niet meer dan vijf uren bedragen. In ieder geval mag de wekelijkse arbeidsduur de 45 uren nooit overschrijden.

**§ 3. Tewerkstelling op zaterdag (productie)**

De tewerkstelling op zaterdag wordt, voor productie beperkt tot maximum 12 zaterdagen, a rato van 5 uur per zaterdag.

**Art. 7. Meerurenkrediet 143 uren**

Uitsluitend in de gevallen zoals geïllustreerd in art. 25 en 26 § 1, 30 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd bij de wet van 3 juli 2005, kan het meerurenkrediet zoals bepaald in artikel4 worden opgetrokken tot 143 uren.

**Art. 9. Betaling van meeruren**

De betaling van de arbeidsuren die boven het normale uurrooster worden gepresteerd, gebeurt op het ogenblik dat ze worden ingehaald. Voor zover deze uren zich situeren binnen de onder art. 4 vermelde grenzen geven zij geen recht op betaling van een overurentoeslag.

**Hoofdstuk IV. Nieuwe arbeidsregelingen in toepassing van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 gesloten in de Nationale Arbeidsraad**

**Art. 10. Dag- en weekgrens**

De overschrijding van de normale uurroosters van de onderneming is mogelijk binnen de hierna genoemde dubbele begrenzing.

**§ 1. De daggrens**

Het aantal uren dat beneden of boven de dagelijkse grens van de arbeid, zoals deze is vastgesteld in het normale uurrooster, mag worden gepresteerd, mag per dag niet meer dan twee uren bedragen. In ieder geval mag de dagelijkse arbeidsduur de 10 uren niet overschrijden.

**§ 2. De weekgrens**

Het aantal uren dat beneden of boven de wekelijkse grens van de arbeid zoals deze is vastgesteld in het normale uurrooster, mag worden gepresteerd, mag per week niet meer dan acht uren bedragen. In ieder geval mag de wekelijkse arbeidsduur de 47 uren nooit overschrijden.

**Art. 15. Betaling van meeruren**



De betaling van de arbeidsuren die boven het normale uurrooster worden gepresteerd, gebeurt op het ogenblik dat ze worden ingehaald. Voor zover deze uren zich situeren binnen de onder art. 10 vermelde grenzen geven zij geen recht op betaling van een loontoeslag.

Hoofdstuk VII. Toepassingsduur

Art. 21. Toepassingsduur

Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2015.

## **Vergoeding “Wet Welzijn”**

**CAO van 6 november 2013 (118.488)**

*(K.B. 22/05/2014 - B.S. 05/09/2014)*

**Vervoersactiviteiten**

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers tewerkgesteld aan vervoersactiviteiten van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking en op hun werkgevers.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad van 20 december 1985 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, de Richtlijn 2002/15/Eg betreffende de organisatie van de arbeidstijd van de personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen, de wet van 16 maart 1971 (Arbeidswet), het koninklijk besluit van 10 augustus 2005 genomen in uitvoering van art. 19, derde lid van deze wet en van de wet van 17 maart 1987 met betrekking tot de invoering van nieuwe arbeidsregelingen.

*Art. 2. Werknemers tewerkgesteld aan de vervoersactiviteiten.*

Met "werknemers tewerkgesteld aan vervoersactiviteiten" worden bedoeld: de arbeiders (mannelijk/vrouwelijk), bestuurders en begeleiders van vrachtwagens, die in het bezit zijn van een rijbewijs van de categorie C en CE.

Met "vervoersactiviteiten" wordt bedoeld: het transporteren van goederen voor eigen rekening van de onderneming, of voor rekening van ondernemingen van dezelfde groep, het laden en lossen van deze goederen, de administratieve handelingen met betrekking tot de vervoersactiviteiten.

*Art. 9. Kosten eigen aan de werkgever*

- Vergoeding "Wet Welzijn"

Deze vergoeding is de forfaitaire terugbetaling van kosten die door de werknemer worden gemaakt buiten de zetel van de onderneming en zoals vermeld in de Wet Welzijn dienen om gebruik te kunnen maken van de sanitaire en drankvoorzieningen.

Het betreft hier kosten eigen aan het beroep en vallen bijgevolg ten laste van de werkgever. Zij kunnen enkel worden uitbetaald voor de dagen tijdens dewelke de werknemer aan het werk is.

Zij wordt uitbetaald op alle uren arbeidstijd en beschikbaarheidstijd met een maximum van 12 uur per dag.

Met ingang van 1 januari 2014 bedraagt zij 1,12 EUR/uur, met een maximum van 13,41 EUR per dag. Deze regeling sluit niet uit dat de onderneming kosten terugbetaalt op basis van ingediende bewijsstukken.

*Art. 11. Duurtijd*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en gaat in op 1 januari 2014.

## **Vergoeding “niet-productieve tijd”**

### **CAO van 6 november 2013 (118.488)**

(K.B. 22/05/2014 - B.S. 05/09/2014)

#### **Vervoersactiviteiten**

##### Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers tewerkgesteld aan vervoersactiviteiten van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking en op hun werkgevers.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad van 20 december 1985 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, de Richtlijn 2002/15/Eg betreffende de organisatie van de arbeidstijd van de personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen, de wet van 16 maart 1971 (Arbeidswet), het koninklijk besluit van 10 augustus 2005 genomen in uitvoering van art. 19, derde lid van deze wet en van de wet van 17 maart 1987 met betrekking tot de invoering van nieuwe arbeidsregelingen.

##### Art. 2. Werknemers tewerkgesteld aan de vervoersactiviteiten.

Met "werknemers tewerkgesteld aan vervoersactiviteiten" worden bedoeld: de arbeiders (mannelijk/vrouwelijk), bestuurders en begeleiders van vrachtwagens, die in het bezit zijn van een rijbewijs van de categorie C en CE.

Met "vervoersactiviteiten" wordt bedoeld: het transporteren van goederen voor eigen rekening van de onderneming, of voor rekening van ondernemingen van dezelfde groep, het laden en lossen van deze goederen, de administratieve handelingen met betrekking tot de vervoersactiviteiten.

##### Art. 4. Loon

###### 4.2. Niet productieve tijden

Per uur "niet productieve tijd" zoals omschreven in het koninklijk besluit van 10 augustus 2005 ontvangt de werknemer een vergoeding.

Deze vergoeding is gelijk aan 90 pct. van het contractueel bruto uurloon.

Voor de uren die op een zon - of feestdag vallen, bedraagt de vergoeding 150 pct. van het uurbedrag van een niet productief uur.

Bij indexering van de uurlonen voor arbeidstijd worden ook de vergoedingen voor deze uren aangepast met dezelfde coëfficiënt.

##### Art. 11. Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en gaat in op 1 januari 2014.

Koninklijk besluit van 10 augustus 2005 betreffende de arbeidsduur van de werknemers tewerkgesteld aan vervoersactiviteiten van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking ressorteren (PC 126). (BS 05/09/2005)

##### Art. 4.

Worden voor de bepaling van de arbeidsduur niet als tijd beschouwd gedurende dewelke de werknemer tewerkgesteld aan vervoersactiviteiten ter beschikking staat van de werkgever, de volgende twee categorieën niet-productieve tijden:

###### *1. de beschikbaarheidstijden*

Dit zijn de perioden andere dan de pauzes of rusttijden vermeld onder art. 3 b) van de Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen, waarin de werknemer niet op de werkplek hoeft te blijven, doch beschikbaar moet zijn om gevolg te kunnen geven aan eventuele oproepen om de rit aan te vatten of te hervatten of om andere werkzaamheden uit te oefenen, voor zover deze perioden en de verwachte duur van tevoren aan de werknemer worden meegedeeld, hetzij vóór het vertrek, hetzij vóór het daadwerkelijke begin van de beschikbaarheidstijd, bijvoorbeeld de wachttijd en de tijd die niet aan het stuur wordt doorgebracht in

een rijdend voertuig, op een veerboot of een trein.

Beschikbaarheidstijd is ook de tijd die de tweede bestuurder of de begeleider doorbrengt op de slaapbank of in de slaapcabine tijdens het rijden.

*2. de perioden waarin de werknemer niet vrij over zijn tijd kan beschikken en op de werkplek moet blijven, gereed om aan het werk te gaan wanneer de duur daarvan op voorhand bekend is.*

## BEDIENDEN

### Eindejaarspremie

#### **CAO van 21 december 2021 (170.860)**

KB 14/09/2022 – BS 03/02/2023

#### **Eindejaarspremie (bedienden)**

##### HOOFDSTUK II. *Bepalingen*

Art. 2. Voor zover voldaan wordt aan de hierna vermelde voorwaarden wordt een jaarlijkse premie gelijk aan het maandloon betaald aan de bedienden.

Behoudens andere bepalingen overeengekomen op ondernemingsvlak, wordt deze premie uiterlijk betaald hetzij bij het indienen van de maatschappelijke rekeningen, hetzij op het einde van het burgerlijk jaar, dit wil zeggen in de maand december.

Voor de handelsvertegenwoordigers waarvan de wedde geheel veranderlijk is, wordt de premie berekend op het maandgemiddelde van het loon der laatste twaalf maanden. Dit maandgemiddelde is evenwel begrensd op het hoogste bedrag van de 4de categorie van de schaal.

Voor de handelsvertegenwoordigers waarvan de wedde gedeeltelijk veranderlijk is, wordt de premie berekend op het maandgemiddelde van het loon der laatste twaalf maanden. Dit maandgemiddelde is evenwel begrensd op het hoogste bedrag van de 4de categorie van de schaal tenzij het vaste gedeelte hoger ligt dan het vermelde bedrag. In het laatste geval wordt de premie begrensd tot het vaste gedeelte.

Art. 3. De te vervullen voorwaarden zijn de volgende :

- verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden, op het ogenblik van de betaling van de premie, behalve voor de hierna vermelde gevallen;
- een anciënniteit hebben van tenminste zes maanden op het ogenblik van betaling van de premie. Voor de berekening van de vereiste anciënniteit van tenminste zes maanden, komt de periode van tewerkstelling als uitzendkracht in aanmerking voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend door de werknemer gelijkaardig is aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend. Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht;
- in de onderneming in dienst zijn getreden ten laatste de eerste dag van het beschouwde werkjaar.

Art. 4. Het bedrag van de premie mag worden herleid naar rato van de afwezigheden in de loop van het jaar, die niet voortspruiten uit de toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen inzake jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, kort verzuim, vaderschapsverlof, betaald educatief verlof, syndicaal verlof, beroepsziekte, arbeidsongeval en bevallingsrust en van 60 dagen ziekte of ongeval.

Art. 5. Voor de bedienden die in de onderneming in dienst zijn getreden na de eerste dag van het beschouwde werkjaar en die een effectieve aanwezigheid hebben van ten minste zes maanden, verhoudt de premie zich tot het aantal maanden prestatie.

Hebben recht op de premie berekend naar rato van de prestaties van het lopende werkjaar, wanneer zij de onderneming verlaten vóór de datum van betaling van de premie en voor zover zij een anciënniteit hebben van zes maanden op het ogenblik van hun vertrek :

- de bedienden die, behalve om dringende reden, door de werkgever in de loop van het jaar werden ontslagen;
- de gepensioneerden;
- de rechthebbenden op een werkloosheidsuitkering met bedrijfstoeslag in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974;
- de bediende van wie de arbeidsovereenkomst wegens definitieve overmacht is beëindigd.

Hebben recht op een premie naar rato van de prestaties van het lopende werkjaar. de bedienden die in de loop van het jaar zelf ontslag hebben genomen en voor zover zij een anciënniteit in het bedrijf van minstens 5 jaar kunnen bewijzen.

De eindejaarspremie zal eveneens naar rato worden uitbetaald aan de bedienden die werden aangeworven binnen het kader van een contract voor bepaalde duur van minstens 6 maanden of voor een duidelijk omschreven werk van minstens 6 maanden en die de onderneming verlaten vóór de betaling van de premie.

Het recht op de premie berekend naar rato van de prestaties van het lopende werkjaar wordt per volledig gepresteerde kalendermaand toegekend.

Art. 6. Voornoemde bepalingen zijn niet van toepassing op :

- de ondernemingen welke in de loop van het jaar een evenwaardig voordeel toekennen, welke ook haar benaming weze, hetzij onder de vorm van een conventionele premie, hetzij ten titel van gift;
- de ondernemingen welke op hun niveau bij overeenkomst de lonen en andere arbeidsvoorwaarden van hun bedienden regelen, voor zover de in deze overeenkomst toegekende voordelen samengenomen ten minste gelijk zijn aan de voordelen voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### HOOFDSTUK III. *Duur*

Art. 7. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2021 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

## Jaarlijkse premie

### **CAO van 9 juli 2015 (128.828) (PC 200)**

(KB 01/04/2016 – BS 17/05/2016)

### **Koopkracht - jaarlijkse premie in het kader van de wet van 28 april 2015 tot instelling van de maximale marge voor de loonkostontwikkeling voor de jaren 2015-2016**

#### *Art. 2. Jaarlijkse premie*

§ 1. Aan elke voltijds tewerkgestelde bediende met een volledige referteperiode wordt jaarlijks een premie toegekend van 250 EUR bruto, hierna genoemd "jaarlijkse premie".

Voor deeltijdse bedienden wordt de jaarlijkse premie toegekend in verhouding van hun deeltijdse arbeidsregeling overeenkomstig artikel 9 van de CAO nr, 35 van de Nationale Arbeidsraad.

§ 2. De jaarlijkse premie wordt toegekend vanaf 2016, en wordt telkens uitbetaald in de loop van de maand juni.

§ 3. Het bedrag van de jaarlijkse premie wordt berekend in verhouding tot de effectieve en gelijkgestelde dagen tijdens de referteperiode.

Met "effectieve en gelijkgestelde dagen" worden bedoeld: de dagen effectieve prestaties en schorsingen van de arbeidsovereenkomst waarvoor loon is betaald, vermeerderd met de dagen vaderschapsverlof en moederschapsverlof.

Met "referteperiode" wordt bedoeld: de periode van 12 maanden die loopt vanaf de maand juni van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de jaarlijkse premie wordt uitbetaald tot en met de maand mei van het kalenderjaar waarin de jaarlijkse premie wordt uitbetaald.

§ 4. De pro rata regeling zoals bepaald in § 3 geldt eveneens voor de bedienden welke in de loop van de referteperiode vóór de uitbetaling van de premie in juni uit dienst zijn gegaan, uitgezonderd voor de bedienden wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever omwille van dringende reden werd beëindigd, waarvoor de jaarlijkse premie niet van toepassing is. Aan de bedienden welke uit dienst zijn gegaan vóór de uitbetaling van de jaarlijkse premie in juni 2016 wordt een pro rata bedrag toegekend op basis van de effectieve en gelijkgestelde dagen in 2016.

Het pro rata bedrag van de jaarlijkse premie wordt uitbetaald op het ogenblik van de uitdiensttreding samen met de normale loonafrekening.

§ 5. Het bedrag van de jaarlijkse premie zoals bepaald in § 1 is vanaf 2017 gekoppeld aan de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex volgens de modaliteiten zoals bepaald in hoofdstuk IV van de CAO van 9 mei 1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden.

§ 6. De jaarlijkse premie is niet van toepassing op de bedienden die in de looptijd van de CAO volgens bedrijfseigen modaliteiten effectieve verhogingen van het loon en/of andere voordelen in koopkracht toegekend krijgen die gelijkwaardig zijn.

De verhogingen en/of voordelen in koopkracht van welke aard ook zijn per bediende voor hun totale kost aan te rekenen op de loonkost (bruto + patronale RSZ) van de jaarlijkse premie.

§ 7. De jaarlijkse premie is bovendien niet van toepassing voor sectoren met bedienden binnen het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden welke voor hun arbeiders een sectorale aanvullende pensioenregeling hebben, die een aan de jaarlijkse premie gelijkwaardige sectorale aanvullende pensioenregeling voor hun bedienden voorzien mits een specifieke CAO gesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden uiterlijk op 31 oktober 2015 en mits naleving van de bepalingen van de wet van 5 mei 2014 tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen en tot invoering van een overgangsuitkering in de pensioenregeling voor werknemers en houdende geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen,

#### *Art. 4. Duur*



Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur met ingang van 1 januari 2016.

## 3 Vergoeding van Reis-, Maaltijd- en Verblijfkosten

Met ingang van 30 juli 2020 moeten de vergoedingen worden uitbetaald aan de werknemers die uitsluitend zijn gedetacheerd onder de voorwaarden vermeld in artikel 5, 1<sup>ste</sup> paragraaf, 2<sup>de</sup> lid, van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in België en de naleving ervan. Met andere woorden: zij moeten slechts uitbetaald worden wanneer de gedetacheerde werknemers zich moeten verplaatsen naar of van hun gewone werkplaats in de België of wanneer zij door hun werkgever tijdelijk vanuit die gewone werkplaats naar een andere werkplaats worden gezonden.

Zij kunnen echter niet van toepassing zijn op de verplaatsingen verricht tussen het land van herkomst en de werkplaats in België.

### ARBEIDERS

#### Verblijfsvergoeding

##### **CAO van 6 november 2013 (118.488)**

(K.B. 22/05/2014 - B.S. 05/09/2014)

##### **Vervoersactiviteiten**

###### Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers tewerkgesteld aan vervoersactiviteiten van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking en op hun werkgevers.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad van 20 december 1985 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, de Richtlijn 2002/15/Eg betreffende de organisatie van de arbeidstijd van de personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen, de wet van 16 maart 1971 (Arbeidswet), het koninklijk besluit van 10 augustus 2005 genomen in uitvoering van art. 19, derde lid van deze wet en van de wet van 17 maart 1987 met betrekking tot de invoering van nieuwe arbeidsregelingen.

###### Art. 2. *Werknemers tewerkgesteld aan de vervoersactiviteiten.*

Met "werknemers tewerkgesteld aan vervoersactiviteiten" worden bedoeld: de arbeiders (mannelijk/vrouwelijk), bestuurders en begeleiders van vrachtwagens, die in het bezit zijn van een rijbewijs van de categorie C en CE.

Met "vervoersactiviteiten" wordt bedoeld: het transporteren van goederen voor eigen rekening van de onderneming, of voor rekening van ondernemingen van dezelfde groep, het laden en lossen van deze goederen, de administratieve handelingen met betrekking tot de vervoersactiviteiten.

###### Art. 9. *Kosten eigen aan de werkgever*

- Verblijfsvergoeding.

De verblijfskosten zijn kosten die ten laste vallen van de werkgever.

Wanneer de werknemer om redenen eigen aan de dienst heeft moeten overnachten buiten zijn woonplaats en extra kosten heeft moeten maken, heeft hij recht op de terugbetaling hiervan.

Deze terugbetaling wordt forfaitair vastgesteld

- 27,27 EUR wanneer de uithuizigheid meer dan 24 uren bedraagt;

- 10,97 EUR wanneer de uithuizigheid minder dan 24 uur, doch ten minste één overnachting bedraagt;



- 7,2 EUR per overnachting wanneer de uithuizigheid te wijten is aan overmacht, aan een staking of een ander feit waardoor ieder transport over de weg onmogelijk is.

Art. 11. *Duurtijd*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en gaat in op 1 januari 2014.

## Vervoerskosten

**CAO van 31 augustus 2022 (175.248)** (van toepassing vanaf 27/05/2023)  
(KB 19/03/2023– BS 17/05/2023)

### **Vaststelling van de werkgeversbijdrage in de vervoerskosten (arbeiders)**

#### HOOFDSTUK II. *Openbaar gemeenschappelijk vervoer (barema1 in bijlage)*

Art. 3. De werklieden en werksters die gebruik maken van het openbaar vervoer (trein- of busdiensten) hebben, ten laste van de werkgever, recht op een terugbetaling van de gedragen kosten ten belope van 80 pct. van de prijs van de treinkaart zoals vastgesteld in het barema dat als bijlage gevoegd is bij het koninklijk besluit dat wordt genomen in uitvoering van de wet van 27 juli 1962. De tussenkomst van de werkgever wordt opgenomen als onderdeel van deze collectieve arbeidsovereenkomst. \*

Art. 4. De terugbetaling van de kosten waarvan sprake in artikel 3 geschiedt minstens om de maand op voorlegging van de bewijzen van uitgave afgeleverd door de bevoegde instanties.

Art. 5. De werknemers die gebruik maken van openbaar vervoer ander dan georganiseerd door de NMBS (het stedelijk en voorstedelijk openbaar vervoer) hebben recht op een bijkomende tussenkomst vanwege de werkgever.

De ondertekenende partijen leggen als volgt de modaliteiten van deze bijkomende tussenkomst vast:

§ 1. a) De werklieden en werksters in kwestie leggen aan de directie van de onderneming een ondertekende verklaring voor waarin verzekerd wordt dat zij een (stedelijk en voorstedelijk) openbaar gemeenschappelijk vervoermiddel benutten om zich van hun woonplaats naar hun plaats van tewerkstelling en omgekeerd, te begeven;

b) De directie van de onderneming mag op elk ogenblik controleren of deze verklaring met de werkelijkheid strookt;

§ 2. a) Wanneer de prijs van het vervoer in verhouding tot de afstand staat, is de tegemoetkoming van de werkgevers gelijk aan de werkgeverstussenkomst voor de treinkaart;

b) Wanneer de prijs een eenheidsprijs is, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgevers forfaitair vastgesteld en bedraagt zij 80 pct. van de werkelijk betaalde prijs, zonder evenwel het bedrag te overtreffen van de werkgeverstussenkomst voor de treinkaart.

\*Commentaar: De werkgever die deze vergoeding uitkeert, kan op die basis met de NMBS een "derdebetalersovereenkomst" sluiten. De NMBS factureert dan 80 pct. van de prijs van het abonnement aan de werkgever. De resterende 20 pct. neemt de NMBS zelf ten laste.

#### Hoofdstuk III. *Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer*

Art. 6. Ingeval de werknemer gebruik maakt van een combinatie van de trein en één of meerdere andere gemeenschappelijke openbare vervoermiddelen dan de trein, en er wordt slechts één

vervoerbewijs afgeleverd voor het geheel van de afstand - zonder dat in dit vervoerbewijs een onderverdeling wordt gemaakt per gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel - zal de bijdrage van de werkgever gelijk zijn aan de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart.

Art. 7. In elk ander geval dat de werknemer meer dan één gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruikt dan voorzien in artikel 6, wordt de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afstand als volgt berekend:  
nadat met betrekking tot elk afzonderlijk gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel waarvan de werknemer gebruik maakt de bijdrage van de werkgever is berekend overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 3 tot en met 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden de aldus verkregen bedragen bij elkaar opgeteld om de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afgelegde afstand vast te stellen.

#### Hoofdstuk IV. *Andere vervoermiddelen (barema 2 in bijlage)*

Art. 8. Zo de reële afgelegde afstand tussen de woonplaats en de werkplaats 5 km overschrijdt, hebben de werklieden en werksters recht op een tussenkomst in de kosten van het vervoer. Deze tussenkomst wordt bepaald aan de hand van het hierna vermeld barema dat integraal deel uitmaakt van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Dit barema wordt bepaald door de prijs van de treinkaart op maandbasis, vermenigvuldigd met 3 en gedeeld door 10, te vermenigvuldigen met 0,7. De dagelijkse tussenkomst is gelijk aan één vijfde van dit bedrag.

In geval van betwisting, wordt verwezen naar de "snelste" afstand volgens het Mappy-systeem ([www.mappy.be](http://www.mappy.be)).

Art. 9. De werkgever behoudt het recht zelf het vervoer van de werknemers op zijn kosten te organiseren. In dit geval wordt geen tussenkomst in de vervoerskosten voorzien.

#### HOOFDSTUK V. *Fietsvergoeding*

Art. 10. De werknemer die ter attentie van de werkgever een schriftelijke verklaring aflegt waarbij hij bevestigt gedurende ten minste zes maanden per jaar de fiets te gebruiken voor het woon-werkverkeer, heeft gedurende deze periode ten laste van de werkgever recht op een fietsvergoeding.

Vanaf 1 januari 2022 bedraagt deze vergoeding 0,24 EUR per kilometer werkelijk afgelegde afstand (zowel heen als terug) tussen de woonplaats en de werkplaats.

Deze vergoeding kan tijdens deze periode niet worden gecumuleerd met andere werkgeverstussenkomsten in het woon-werkverkeer.

#### Hoofdstuk V. *Geldigheid*

Art. 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur en heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022.

### Bijlage 1: **Barema openbaar vervoer vanaf 1 februari 2022 (moet tabel voor januari 2022 vermeld worden )**

Tabel geldig vanaf 1 februari 2022

Afstand/	Maandtreinkaart/	Treinkaart voor 3 maanden/	Treinkaart voor een jaar/	Railflex
	Maandelijke bijdrage/	Driemaandelijke bijdrage/	Jaarlijkse bijdrage/	
1-3	30,40	86,40	309,60	10,56
4	33,60	94,40	336,80	11,52



5	36,40	102,40	364,80	12,40
6	38,80	108,80	388,00	13,20
7	40,80	115,20	411,20	14,00
8	43,20	121,60	434,40	14,80
9	45,60	128,00	457,60	15,60
10	48,00	134,40	480,80	16,40
11	50,40	140,80	504,00	17,20
12	52,80	148,00	527,20	18,00
13	55,20	154,40	551,20	18,80
14	57,60	160,80	574,40	19,60
15	60,00	167,20	597,60	20,40
16	62,40	173,60	620,80	21,20
17	64,80	180,00	644,00	22,00
18	66,40	187,20	667,20	22,80
19	68,80	193,60	690,40	23,60
20	71,20	200,00	713,60	24,40
21	73,60	206,40	737,60	25,20
22	76,00	212,80	760,80	26,00
23	78,40	219,20	784,00	26,80
24	80,80	225,60	807,20	27,60
25	83,20	232,80	830,40	28,40
26	85,60	239,20	853,60	29,20
27	88,00	245,60	876,80	30,00
28	90,40	252,00	900,00	30,80
29	92,00	258,40	924,00	31,60
30	94,40	264,80	947,20	32,40
31-33	98,40	276,00	984,80	33,60
34-36	104,00	292,00	1042,40	35,60
37-39	109,60	308,00	1099,20	37,60
40-42	116,00	324,00	1156,80	39,60
43-45	121,60	340,00	1213,60	41,60
46-48	127,20	356,00	1271,20	43,20
49-51	132,80	372,00	1328,00	45,60
52-54	136,80	383,20	1368,80	46,40
55-57	140,80	394,40	1409,60	48,00
58-60	144,80	406,40	1450,40	49,60
61-65	150,40	421,60	1504,80	51,20
66-70	157,60	440,00	1572,00	53,60
71-75	164,00	459,20	1640,00	56,00
76-80	171,20	478,40	1708,00	58,40
81-85	177,60	497,60	1776,00	60,80
86-90	184,00	516,00	1844,00	63,20
91-95	191,20	535,20	1912,00	64,80
96-100	197,60	554,40	1979,20	67,20
101-105	204,80	573,60	2047,20	69,60
106-110	211,20	592,00	2115,20	72,00
111-115	218,40	611,20	2183,20	74,40
116-120	224,80	630,40	2251,20	76,80
121-125	232,00	649,60	2319,20	79,20
126-130	238,40	668,00	2386,40	81,60
131-135	245,60	687,20	2454,40	84,00
136-140	252,00	706,40	2522,40	86,40
141-145	259,20	725,60	2590,40	88,00
146-150	268,80	752,00	2685,60	91,20

**Bijlage 2: Barema andere vervoersmiddelen vanaf 1 februari 2022 (moet tabel voor januari 2022 vermeld worden )**

Werkelijke afstand in km, enkele reis/	Wekelijkse tussenkomst (maandtreinkaart *3/10*0,7)/	Dagelijkse tussenkomst (1/5 van de wekelijkse tussenkomst)/
5	9,56	1,91
6	10,19	2,04
7	10,71	2,14
8	11,34	2,27
9	11,97	2,39
10	12,60	2,52
11	13,23	2,65
12	13,86	2,77
13	14,49	2,90
14	15,12	3,02
15	15,75	3,15
16	16,38	3,28
17	17,01	3,40
18	17,43	3,49
19	18,06	3,61
20	18,69	3,74
21	19,32	3,86
22	19,95	3,99
23	20,58	4,12
24	21,21	4,24
25	21,84	4,37
26	22,47	4,49
27	23,10	4,62
28	23,73	4,75
29	24,15	4,83
30	24,78	4,96
31-33	25,83	5,17
34-36	27,30	5,46
37-39	28,77	5,75
40-42	30,45	6,09
43-45	31,92	6,38
46-48	33,39	6,68
49-51	34,86	5,97
52-54	35,91	7,18
55-57	36,96	7,39
58-60	38,01	7,60
61-65	39,48	7,90
66-70	41,37	8,27
71-75	43,05	8,61
76-80	44,94	8,99
81-85	46,62	9,32
86-90	48,30	9,66
91-95	50,19	10,04
96-100	51,87	10,37



101-105	53,76	10,75
106-110	55,44	11,09
111-115	57,33	11,47
116-120	59,01	11,80
121-125	60,90	12,18
126-130	62,58	12,52
131-135	64,47	12,89
136-140	66,15	13,23
141-145	68,04	13,61
146-150	70,56	14,11

### Bijlage 3: Fietsvergoedingsaanvraag

Ondergetekende vraagt zijn/haar werkgever hierbij de fietsvergoeding te kunnen genieten ten belope van 0,20 EUR (bedrag geldig vanaf 1 juli 2019) zoals bepaald in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de vaststelling van de werkgeversbijdrage in de vervoerskosten van de werklieden en werksters, gesloten binnen het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking, en verklaart dienaangaande:

Gedurende volgende ... maanden van het jaar 20...:

- januari
- februari
- maart
- april
- mei
- juni
- juli
- augustus
- september
- oktober
- november
- december
  
- uitsluitend
- niet uitsluitend

gebruik te maken van de fiets om zich te verplaatsen van zijn/haar woonplaats naar zijn/haar plaats van tewerkstelling over een totale afstand van ... kilometer, zijnde .... kilometer heen en .... kilometer terug.

Indien de verplaatsing van de woonplaats naar de werkplaats niet uitsluitend met de fiets gebeurt, verklaart ondergetekende zich volgens onderstaande regeling van de woonplaats naar de werkplaats te begeven:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Ondergetekende bevestigt dat bovenstaande gegevens correct zijn en met de werkelijkheid overeenstemmen. Hij/zij is op de hoogte van het feit dat zijn/haar werkgever de mogelijkheid heeft om te allen tijde de juistheid van de verstrekte informatie te verifiëren, en, in geval van onjuiste verklaringen, de toekenning van voormelde fietsvergoeding te weigeren voor perioden gedurende dewelke er geen recht op fietsvergoeding bestond of bestaat. Hij/zij is eveneens op de hoogte van het feit dat de fietsvergoeding gedurende eenzelfde periode niet cumuleerbaar is met een vergoeding voor het gebruik van een ander vervoermiddel, hetzij privé, hetzij publiek.

Opgemaakt te ..... op .....

Handtekening werknemer

## BEDIENDEN

### Vervoerskosten

#### **CAO van 21 december 2021 (170.862)**

(KB 15/12/2022 – BS 20/03/2023)

#### **Bijdrage in de vervoerskosten**

##### Hoofdstuk I. *Toepassingsgebied*

Art. 2. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de bedienden die hun eigen vervoermiddel gebruiken, zoals bepaald in Hoofdstuk VI, en wiens jaarlijkse brutobezoldiging 29 680 EUR overschrijdt.

§ 2. De jaarlijkse brutobezoldiging dient berekend te worden volgens bijlage IV die bij deze overeenkomst is gevoegd; deze bijlage maakt integraal deel uit van onderhavige overeenkomst.

##### Hoofdstuk II. *Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer*

Art. 3. § 1. Wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft, is de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs gelijk aan 80 pct. van de prijs van de treinkaart in 2de klasse voor een overeenstemmende afstand vanaf de eerste kilometer.

§ 2. Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om zonder bijkomende kosten een derdebetalersregeling voor het treinvervoer af te sluiten met de NMBS, waarbij de overige 20 pct. door de overheid ten laste worden genomen zodat de bediende kan genieten van kosteloos woon-werkverkeer met de trein, mits geen bijkomende kosten voor de werkgever als het derdebetalerssysteem zou wegvallen.

##### Hoofdstuk III. *Gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer*

Art. 4. Voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer, wordt de bijdrage van de werkgever in de prijs van de abonnementen berekend vanaf de vertrekhalte, vastgesteld volgens de hierna vastgestelde modaliteiten:

- a) wanneer de prijs van het vervoer in verhouding tot de afstand staat, wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs berekend op basis van de in bijlage I opgenomen tabel met forfaitaire bedragen, zonder evenwel 75 pct. van de werkelijke vervoerprijs te overschrijden;
- b) wanneer de prijs een eenheidsprijs is, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgever forfaitair vastgesteld en bedraagt zij 71,8 pct. van de effectief door de werknemer betaalde prijs, zonder evenwel het bedrag van de werkgeverstussenkomst berekend op basis van de in bijlage I opgenomen tabel met forfaitaire bedragen voor een afstand van 7 kilometer te overschrijden.

##### Hoofdstuk IV. *Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer*

Art. 5. In geval de werknemer gebruik maakt van een combinatie van de trein en één of meerdere andere gemeenschappelijke openbare vervoermiddelen dan de trein, en er wordt slechts één vervoerbewijs afgeleverd voor het geheel van de afstand - zonder dat in dit vervoerbewijs een onderverdeling wordt gemaakt per gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel - wordt de bijdrage van de werkgever berekend op basis van de in bijlage I opgenomen tabel met forfaitaire bedragen.

Art. 6. In elk ander geval dat de werknemer meer dan één gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruikt dan voorzien in artikel 5, wordt de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afstand als volgt berekend : nadat met betrekking tot elk afzonderlijk

gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel waarvan de werknemer gebruik maakt de bijdrage van de werkgever is berekend overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 3, 4, a), 4, b) en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden de aldus bekomen bedragen bij elkaar opgeteld om de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afgelegde afstand vast te stellen.

#### Hoofdstuk V. *Fietsvergoeding*

Art. 7. § 1. Voor de bedienden die regelmatig gebruik maken van de fiets om zich te verplaatsen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling wordt de werkgeverstussenkomst onder de vorm van fietsvergoeding, met ingang van 1 juli 2022 vastgesteld op 0,20 EUR per effectief met de fiets afgelegde kilometer met een maximum van 8 EUR (maximum 40 km heen en terug) per arbeidsdag.

§ 2. De bedoelde bedienden leggen aan hun werkgever een ondertekende verklaring voor waarin zij verklaren dat zij bij de verplaatsingen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling regelmatig gebruik maken van de fiets. Zij delen iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd mee.

De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

§ 3. De fietsvergoeding is niet cumuleerbaar met andere tussenkomsten op het woon-werktraject, met uitzondering van de tussenkomst in het openbaar vervoer.

§ 4. De modaliteiten van de toekenning van de fietsvergoeding worden vastgelegd op ondernemingsvlak.

#### Hoofdstuk VI. *Andere vervoermiddelen*

Art. 8. § 1. Voor de bedienden die hun eigen vervoermiddel gebruiken om zich te verplaatsen over een afstand gelijk aan of groter dan 3 kilometer zijn de modaliteiten van de tussenkomst van de werkgevers als volgt bepaald:

a) bedoelde bedienden leggen aan de werkgevers een ondertekende verklaring voor waarin verzekerd wordt dat zij geregeld over een afstand gelijk of groter dan 3 kilometer een ander dan een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel benutten om zich van de woonplaats naar hun plaats van tewerkstelling te begeven. Zij delen iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd mee;

b) de werkgevers mogen op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

§ 2. De bijdrage van de werkgevers is gelijk aan 50 pct. van de prijs van een treinkaart geldig voor één maand in 2de klas voor het overeenstemmend aantal kilometers vermeld in de verklaring waarvan sprake in § 1, a).

Art. 9. Het in aanmerking te nemen aantal kilometers wordt in gemeenschappelijk akkoord op ondernemingsvlak vastgesteld. In geval van betwisting wordt verwezen naar het Boek der wettelijke afstanden goedgekeurd bij koninklijk besluit van 15 oktober 1969 tot vaststelling der wettelijke afstanden, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 10 juli 1970.

#### Hoofdstuk VII. *Vervoer georganiseerd door de ondernemingen, met financiële deelneming van de bedienden of vervoer uitsluitend op eigen kosten georganiseerd door de ondernemingen, voor een gedeelte van het traject*

Art. 10. In geval het transport is georganiseerd door de werkgever, met de financiële deelneming van de bedienden, of indien de werkgever een gedeelte van het traject uitsluitend op eigen kosten heeft georganiseerd, dient, wat zijn bijdrage in de kosten van vervoer der werknemers betreft, een oplossing te worden gezocht die is ingegeven door de bepalingen van onderhavige overeenkomst.

#### Hoofdstuk VIII. *Terugbetalingstijdstip*

Art. 11. De bijdrage van de werkgever in de door de bediende gedragen vervoerskosten zal maandelijks betaald worden.

#### Hoofdstuk IX. *Modaliteiten van terugbetaling*



Art. 12. § 1. De bedienden leggen aan de werkgevers een ondertekende verklaring voor waarin verzekerd wordt dat zij geregeld over een afstand gelijk aan of hoger dan 3 kilometer een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel benutten om zich van hun woonplaats naar hun plaats van tewerkstelling te begeven; bovendien preciseren zij, indien mogelijk, het aantal effectief gereden kilometers. Zij zullen ervoor zorgen iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd mede te delen.

§ 2. De werkgevers mogen op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

Art. 13. § 1. Wat het gemeenschappelijk openbaar vervoer betreft zal de tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten betaald worden op voorlegging van de vervoerbewijzen, uitgereikt door de NMBS en/of de andere maatschappijen van gemeenschappelijk openbaar vervoer.

§ 2. Voor de bedienden die geen gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruiken, wordt de bijdrage enkel betaald voor de aanwezige werkdagen zonder andere modaliteiten.

#### Hoofdstuk X. Duur en opheffingsbepalingen

Art. 14. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022, met uitzondering van hoofdstuk V - Fietsvergoeding dat ingaat op 1 juli 2022, en wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

#### Bijlage I

#### **Tussenkomst van de werkgevers in de prijs van de vervoerkosten voor het gemeenschappelijk openbaar vervoer (artikel 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst)**

In uitvoering van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten akkoorden werd op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 gesloten. Deze brengt de tussenkomst van de werkgevers in de prijs van de vervoerkosten voor het gemeenschappelijk openbaar vervoer op gemiddeld 75 pct. en drukt die voortaan uit in forfaitaire bedragen die niet geïndexeerd worden. Over een eventuele aanpassing van deze forfaits zal er tweejaarlijks door de sociale partners worden onderhandeld.

U vindt hierna de tabellen met de bedragen geldig per 1 juli 2019.

Afstand	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks	Railflex
	Maandtreinkaart	Trimestertreinkaart	Jaartreinkaart/	Halftijdse treinkaart
	Maandelijks bijdrage van de werkgever	Driemaandelijks bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
Km	EUR	EUR	EUR	EUR
1	21,00	58,00	209,00	-
2	23,00	64,00	231,00	-
3	25,00	71,00	253,00	9,00
4	28,00	77,00	275,00	9,00
5	30,00	83,00	298,00	10,00
6	32,00	89,00	316,00	11,00
7	34,00	94,00	336,00	11,00
8	36,00	99,00	355,00	12,00
9	37,00	105,00	374,00	13,00
10	39,00	110,00	393,00	13,00
11	41,00	116,00	412,00	14,00
12	43,00	120,00	431,00	15,00
13	45,00	126,00	450,00	15,00
14	47,00	132,00	469,00	16,00
15	49,00	137,00	488,00	17,00
16	50,00	142,00	507,00	17,00



17	53,00	147,00	526,00	18,00
18	55,00	153,00	545,00	19,00
19	57,00	158,00	564,00	19,00
20	58,00	163,00	583,00	20,00
21	60,00	169,00	602,00	21,00
22	62,00	174,00	621,00	21,00
23	64,00	179,00	641,00	22,00
24	66,00	185,00	659,00	22,00
25	68,00	190,00	678,00	23,00
26	70,00	195,00	697,00	24,00
27	71,00	201,00	716,00	25,00
28	74,00	206,00	736,00	25,00
29	76,00	211,00	755,00	26,00
30	77,00	216,00	774,00	26,00
31-33	81,00	225,00	804,00	27,00
34-36	85,00	239,00	851,00	29,00
37-39	90,00	251,00	898,00	30,00
40-42	95,00	265,00	945,00	32,00
43-45	99,00	278,00	991,00	34,00
46-48	104,00	291,00	1.038,00	36,00
49-51	109,00	304,00	1.085,00	37,00
52-54	112,00	313,00	1.118,00	38,00
55-57	115,00	323,00	1.152,00	39,00
58-60	118,00	332,00	1.184,00	41,00
61-65	123,00	344,00	1.229,00	42,00
66-70	128,00	360,00	1.285,00	44,00
71-75	134,00	375,00	1.340,00	46,00
76-80	139,00	391,00	1.395,00	48,00
81-85	145,00	406,00	1.450,00	50,00
86-90	151,00	421,00	1.506,00	51,00
91-95	156,00	438,00	1.562,00	53,00
96-100	162,00	453,00	1.617,00	55,00
101-105	167,00	468,00	1.672,00	57,00
106-110	173,00	484,00	1.728,00	59,00
111-115	179,00	499,00	1.784,00	61,00
116-120	184,00	515,00	1.839,00	63,00
121-125	190,00	531,00	1.894,00	64,00
126-130	195,00	546,00	1.950,00	67,00
131-135	200,00	561,00	2.005,00	69,00
136-140	206,00	577,00	2.061,00	70,00
141-145	211,00	592,00	2.116,00	72,00
146-150	219,00	614,00	2.194,00	75,00
151-155	223,00	624,00	2.227,00	
156-160	228,00	639,00	2.282,00	
161-165	234,00	655,00	2.338,00	
166-170	239,00	670,00	2.393,00	
171-175	245,00	685,00	2.449,00	
176-180	251,00	701,00	2.504,00	
181-185	256,00	717,00	2.559,00	
186-190	262,00	732,00	2.615,00	
191-195	267,00	748,00	2.671,00	
196-200	272,00	763,00	2.726,00	

Eveneens geldig voor de berekening van werkgeversbijdrage in de prijs van gecombineerde abonnementen.

Afstanden NMBS beperkt tot 150 km.

**Bijlage II: Tussenkomst van de werkgever in de prijs van de vervoerkosten voor het treinvervoer (artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst)**

Bedragen geldig vanaf 1 februari 2021

Afstand	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks/Annuel	Raiflex
	Maandtreinkaart	Trimestertreinkaart	Jaartreinkaart	Halftijdse treinkaart
	Maandelijks bijdrage van de werkgever	Driemaandelijks bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
Km	EUR	EUR	EUR	EUR
1	24,80	69,60	250,00	
2	27,60	77,60	277,00	
3	30,40	84,80	303,00	10,30
4	33,20	92,80	330,00	11,30
5	35,60	100,00	357,00	12,20
6	38,00	106,50	380,00	13,00
7	40,00	113,00	402,00	13,80
8	42,40	119,00	426,00	14,50
9	44,80	125,50	448,00	15,30
10	47,20	132,00	471,00	16,10
11	49,60	138,50	494,00	16,80
12	52,00	145,00	517,00	17,60
13	53,60	151,00	539,00	18,40
14	56,00	157,50	562,00	19,20
15	58,40	164,00	585,00	19,90
16	60,80	170,50	608,00	20,80
17	63,20	177,00	630,00	21,60
18	65,60	183,00	654,00	22,40
19	68,00	189,50	676,00	23,20
20	69,60	196,00	699,00	24,00
21	72,00	202,00	722,00	24,80
22	74,40	209,00	745,00	25,20
23	76,80	215,00	767,00	26,00
24	79,20	222,00	790,00	26,80
25	81,60	228,00	813,00	27,60
26	83,20	234,00	836,00	28,40
27	85,60	241,00	858,00	29,20
28	88,00	247,00	882,00	30,00
29	90,40	253,00	904,00	30,80
30	92,80	259,00	927,00	31,60
31-33	96,80	270,00	964,00	32,80
34-36	102,50	286,00	1 020,00	34,80
37-39	108,00	302,00	1 076,00	36,80
40-42	113,50	317,00	1 132,00	38,80
43-45	119,00	333,00	1 188,00	40,80
46-48	125,00	348,00	1 244,00	42,40
49-51	130,50	364,00	1 300,00	44,00
52-54	134,50	375,00	1 340,00	45,60
55-57	137,50	386,00	1 380,00	47,20
58-60	141,50	398,00	1 420,00	48,80
61-65	147,00	413,00	1 473,00	50,40



66-70	153,50	431,00	1 539,00	52,80
71-75	161,00	450,00	1 606,00	54,40
76-80	167,00	468,00	1 672,00	56,80
81-85	173,50	487,00	1 738,00	59,20
86-90	181,00	506,00	1 806,00	61,60
91-95	187,00	524,00	1 872,00	64,00
96-100	193,50	542,00	1 938,00	66,40
101-105	201,00	562,00	2 005,00	68,00
106-110	207,00	580,00	2 071,00	70,40
111-115	214,00	598,00	2 138,00	72,80
116-120	220,00	617,00	2 204,00	75,20
121-125	227,00	636,00	2 270,00	77,60
126-130	234,00	654,00	2 337,00	80,00
131-135	240,00	673,00	2 403,00	81,60
136-140	247,00	691,00	2 470,00	84,00
141-145	254,00	710,00	2 536,00	86,40
146-150	263,00	736,00	2 629,00	89,60
151-155	267,00	747,00	2 669,00	
156-160	274,00	766,00	2 735,00	
161-165	280,00	785,00	2 802,00	
166-170	287,00	803,00	2 869,00	
171-175	294,00	822,00	2 935,00	
176-180	300,00	840,00	3 002,00	
181-185	306,00	859,00	3 068,00	
186-190	314,00	878,00	3 134,00	
191-195	320,00	896,00	3 201,00	
196-200	326,00	914,00	3 267,00	

Eveneens geldig voor de berekening van de prijs voor treinkaarten in gemengd verkeer NMBS/TEC.  
Afstanden NMBS beperkt tot 150 km.

### Bijlage III

**Tussenkost van de werkgevers in de prijs van de vervoerkosten voor het privévervoer voor bedienden waarvan de jaarlijkse bruto bezoldiging de 29 680 EUR niet overschrijdt (artikel 8 en artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst):** Bedragen vanaf 1 februari 2021

Afstand	Maandabonnement 2de klasse - 1 maand/	Werkgeversbijdrage privévervoer/
3	38,00	19,00
4	41,50	20,75
5	44,50	22,25
6	47,50	23,75
7	50,00	25,00
8	53,00	26,50
9	56,00	28,00
10	59,00	29,50
11	62,00	31,00
12	65,00	32,50
13	67,00	33,50
14	70,00	35,00
15	73,00	36,50



16	76,00	38,00
17	79,00	39,50
18	82,00	41,00
19	85,00	42,50
20	87,00	43,50
21	90,00	45,00
22	93,00	46,50
23	96,00	48,00
24	99,00	49,50
25	102,00	51,00
26	104,00	52,00
27	107,00	53,50
28	110,00	55,00
29	113,00	56,50
30	116,00	58,00
31-33	121,00	60,50
34-36	128,00	64,00
37-39	135,00	67,50
40-42	142,00	71,00
43-45	149,00	74,50
46-48	156,00	78,00
49-51	163,00	81,50
52-54	168,00	84,00
55-57	172,00	86,00
58-60	177,00	88,50
61-65	184,00	92,00
66-70	192,00	96,00
71-75	201,00	100,50
76-80	209,00	104,50
81-85	217,00	108,50
86-90	226,00	113,00
91-95	234,00	117,00
96-100	242,00	121,00
101-105	251,00	125,50
106-110	259,00	129,50
111-115	267,00	133,50
116-120	275,00	137,50
121-125	284,00	142,00
126-130	292,00	146,00
131-135	300,00	150,00
136-140	309,00	154,50
141-145	317,00	158,50
146-150	329,00	164,50

#### Bijlage IV aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2021

Komen in aanmerking voor de raming van de jaarlijkse brutobezoldiging van 29 680 EUR:

1. de vaste elementen:

de maandelijkse brutowedde, inbegrepen de eventuele bijkomende wedden, zoals onder meer de vergoeding voor de kennis en het gebruik van beide landstalen, hierbij rekening gehouden met het beweeglijk gedeelte toegekend in functie van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Het jaarlijks brutobedrag wordt bekomen door de vaste elementen, die betrekking hebben op de eerste maand waarvoor de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers wordt gevraagd, te vermenigvuldigen met 12, zelfs indien de bediende geen 12 maanden werkt.

2. de veranderlijke elementen:

- a) per maand: commissieloon, premies, overuren, enz. Hier gelden de brutocijfers voor de laatste 12 maanden. Indien de bediende geen 12 maanden heeft gewerkt, wordt het in aanmerking te nemen bedrag bekomen door het maandgemiddelde voor de effectief gewerkte maanden, te vermenigvuldigen met 12;
- b) per jaar: commissieloon, premies, 13de maand en andere toelagen die sommige werkgevers eens of meermaals per jaar aan hun personeel toekennen, ingevolge overeenkomst of gebruik.

De brutobedragen toegekend gedurende de laatste 12 maanden moeten bij de jaarlijkse brutobedragen, waarvan sprake onder 1. en 2., a), worden gevoegd.

De raming van de jaarlijkse brutobezoldiging moet niet omvatten:

- 1° de toelagen van sociale aard, zoals hard- en standplaatstoelage, kindergeld, vakantiegeld;
- 2° de bedragen toegekend als vergoeding voor bepaalde kosten (reiskosten, representatiegelden, enz.);
- 3° pensioenen van allerlei aard.

## 4 Arbeidsduur

### ARBEIDERS

Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur: 37 u 20 m.

CAO van 15/06/2011 (104.748) KB 20/12/2012 - BS 18/01/2013

*Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 voor een onbepaalde duur.*

Arbeiders, bestuurders en begeleiders van vrachtwagens, die in het bezit zijn van een rijbewijs van de categorie C en CE, tewerkgesteld in vervoersactiviteiten (transporteren van goederen voor eigen rekening van de onderneming, of voor rekening van ondernemingen van dezelfde groep, het laden en lossen van deze goederen, de administratieve handelingen m.b.t. de vervoersactiviteiten):

Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis: 40 u (behalve indien afwijking bij ondernemings-cao) + 16 betaalde compensatiedagen.

Maximumgrenzen van de arbeidsduur: 520 uren per kwartaal. Van deze grens kan alleen worden afgeweken bij ondernemings-cao.

De regeling (vergoeding niet-productieve tijd = 90 pct. van contractueel bruto-uurloon + werktijdonderbrekingen en rusttijden zijn niet bezoldigd) kan er evenwel niet toe leiden dat de arbeider per betaalperiode minder zou ontvangen dan het loon dat overeenkomt met de voor hem geldende gemiddelde wekelijkse arbeidsduur x het aantal weken in deze betaalperiode

CAO van 06/11/2013 (118.488) KB 22/05/2014 - BS 05/09/2014

*Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 voor onbepaalde duur*

### BEDIENDEN

Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis: 38 u/week.

In ondernemingen welke zowel bedienden als werklieden tewerkstellen, zijn de wekelijkse arbeidsduur en de arbeidstijdregeling van het bediendenpersoneel dat leidinggeeft aan en toezicht houdt over de werklieden, dezelfde als die van het werkliedenpersoneel.

Onverminderd de wettelijke bepalingen worden in de ondernemingen of sectoren waar bij CAO specifieke regelingen werden overeengekomen op het stuk van de organisatie van de arbeidstijd voor de werklieden, dezelfde modaliteiten toegepast op het bediendenpersoneel van die ondernemingen of sectoren, voor zover dit personeel ressorteert onder PC 200.

CAO van 09/06/2016 (134.429) - KB 13/05/2017 – BS 27/06/2017 (PC 200)

*Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 juli 2016*

### ALGEMEEN

10 Wettelijke Feestdagen (art.1 KB 18/04/1974) :

Nieuwjaarsdag (1/1)

Paasmaandag

Feest van de Arbeid (1/5)

Hemelvaartdag  
Pinkstermaandag  
Nationale feestdag (21/7)  
O-L-V-Hemelvaart (15/8)  
Allerheiligen (1/11)  
Wapenstilstand (11/11)  
Kerstmis (25/12)

Meer informatie staat op de site van de FOD WASO:

<https://werk.belgie.be/nl/themas/internationaal/detachering/na-te-leven-arbeidsvoorwaarden-geval-van-detachering-naar-3>

20 Wettelijke Vakantiedagen:

Het aantal wettelijke vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft, wordt jaarlijks berekend in functie van de som van het aantal gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen in het vakantiedienstjaar.

Meer informatie staat op de site van de FOD WASO:

<https://werk.belgie.be/nl/themas/internationaal/detachering/na-te-leven-arbeidsvoorwaarden-geval-van-detachering-naar-4>