

Economische werkloosheid voor bedienden



LBC-NVK

VAKBOND VOOR MORGEN

WWW.LBC-NVK.BE

INHOUD



1. Inleiding	3
2. Wetgeving	4
2.1. Wet van 12 april 2011	4
2.2. Wat voorziet de wet van 12 april	4
3. Aandachtpunten voor militanten	7
4. Praktische info voor de leden	9
4.1. Opeenvolgende stappen in de procedure	9
4.2. Hoeveel bedragen de uitkeringen	10
4.3. Wat bij ziekte of feestdag	11
4.4. Gelijktellingen	11
4.5. Ontslag zonder opzeg	11
5. Wegwijs in de werkloosheid documenten	12
6. Sector cao's	



1. INLEIDING

VOORWOORD

In het najaar van 2008 en het voorjaar van 2009 kende de industrie een spectaculaire daling van de productie in verschillende zeer belangrijke sectoren. In juni 2009 trof de Belgische regering een aantal crisismaatregelen. Om zoveel mogelijk arbeidsplaatsen te redden werden verschillende vormen van tijdelijk minder werken ingevoerd met financiële steun van de overheid. Deze tijdelijke maatregelen werden verschillende keren verlengd en werden eind december 2011 stopgezet.

Met de wet van 12 april 2011 worden twee crisismaatregelen voor onbepaalde duur verdergezet vanaf 1 januari 2012, nl. de aanvullende ontslagvergoeding voor arbeiders en de tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Deze tijdelijke schorsing kan enkel voor ondernemingen in moeilijkheden. De onderneming moet de economische

moeilijkheden aantonen met objectief bewijsmateriaal. Voor het invoeren van de tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst is een sector- of ondernemingscao nodig of een ondernemingsplan dat moet worden goedgekeurd door een nationale paritaire commissie.

De militanten van LBC-NVK vervullen een zeer belangrijke rol in het verdedigen van de belangen van bedienden en kaderleden in hun onderneming. Ook in de toepassing van deze nieuwe wet zullen onze militanten erover waken dat de tijdelijke werkloosheid enkel wordt gebruikt waarvoor ze bedoeld is, nl. het garanderen van werkzekerheid bij economische moeilijkheden van de onderneming. Zij zullen er via het sociaal overleg voor zorgen dat de duur van de werkloosheid en het verlies van inkomen zoveel mogelijk wordt beperkt.

Erik Van den Heede
Nationaal secretaris LBC-NVK

2. WETGEVING

2.1.

WET VAN 12 APRIL 2011 TIJDELIJKE SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST EN GEDEELTELIJKE ARBEID

Met de wet van 12 april 2011 wordt de mogelijkheid tot het invoeren van tijdelijke werkloosheid voor bedienden in geval van economische moeilijkheden voor onbepaalde duur ingevoerd.

Vanaf 1 januari 2012 wordt de “Regeling van de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid” ingevoegd in de Wet op de Arbeidsovereenkomsten.

De economische werkloosheid voor bedienden blijft dus een afzonderlijke regeling die aan strengere voorwaarden is gebonden dan deze van de arbeiders.

2.2.

WAT VOORZIET DE WET VAN 12 APRIL 2011

■ Wijziging van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2012.

■ Economische werkloosheid voor de arbeiders:

□ minimum wettelijk supplement per dag werkloosheid van 2 €

□ dit supplement wordt ook wettelijk verplicht bij werkloosheid omwille van slecht weer of technische stoornis.

■ Economische werkloosheid voor de bedienden:

1. Onderneming in economische moeilijkheden: 3 criteria
De onderneming moet voldoen aan een van de volgend drie criteria
 - 10 % daling omzet of productie in een van de 4 kwartalen voorafgaand aan de aanvraag vergeleken met hetzelfde kwartaal in 2008 (= voor het uitbreken van de crisis)
 - 10 % tijdelijke werkloosheid voor de arbeiders
 - 10 % daling van de bestellingen (vergelijkingsbasis is zelfde al voor daling omzet of productie).
2. Twee formules:
 - volledige schorsing: max 16 weken
 - gedeeltelijke arbeid: minstens 2 dagen per week werken gedurende maximum 26 weken
 - bij combinatie: 2 weken gedeeltelijke arbeid = 1 week volledige schorsing
 - de cao of het ondernemingsplan kan een kortere periode voorzien.
3. Invoering met CAO of ondernemingsplan
 - sector-cao
 - indien geen sector-CAO is afgesloten:

- in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging (VA): invoering met ondernemings-CAO; indien binnen de 2 weken na het opstarten van de onderhandelingen met de VA geen resultaten worden bereikt kan de werkgever een ondernemingsplan indienen bij de commissie ondernemingsplannen
 - in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging: via een ondernemings-CAO of via een ondernemingsplan
 - commissie voor de ondernemingsplannen:
als het sociaal overleg mislukt of als er geen syndicale afvaardiging is, kan de werkgever een ondernemingsplan indienen bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Dat plan moet binnen de twee weken na ontvangst worden goedgekeurd door een zogenaamde "Commissie Ondernemingsplannen"
 - Deze tripartiete commissie bestaat uit leden van de vakorganisaties, leden van de werkgeversorganisaties en drie leden aangesteld door de regering.
 - De beslissingen worden bij gewone meerderheid genomen en moeten gemotiveerd worden (onder meer of via de economische werkloosheid ontslagen kunnen vermeden worden).
4. De collectieve arbeidsovereenkomsten en de ondernemingsplannen moeten minstens voldoen aan volgende voorwaarden:
- neergelegd worden bij de griffie van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen
 - maatregelen bevatten tot maximaal behoud van de tewerkstelling
 - het bedrag van het supplement bevatten
 - de duurtijd van de toepaste maatregelen vermelden.
5. Procedure van voorafgaande informatie
- De werkgever moet vooraf het bewijs leveren dat hij zich in de moeilijkheden bevindt
- met een modelformulier
 - met de nodige bewijsstukken
 - minstens 2 weken vooraf met een aangetekend schrijven aan de Rijksdienst Voor Arbeidsvoorziening (RVA)
 - de kennisgeving aan de RVA moet diezelfde dag worden overgemaakt aan de ondernemingsraad (OR) of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging.
- Eens de RVA de toestemming heeft gegeven moeten de betrokken bedieningen minstens 7 dagen vooraf worden ingelicht
- via aanplakking in de onderneming
 - of door individuele kennisgeving.

6. Sanctie bij niet naleving informatieprocedure en/of bij overschrijden maximumduur: doorbetalen van het loon door de werkgever.

7. Vergoeding voor de dagen van schorsing

- Werkloosheidsvergoeding
 - gezinshoofd en alleenstaande: 75% van het begrensde brutoloon. De

loongrens bedraagt vanaf 1 februari 2012 2370,76 €

- samenwonende: 70 % van het begrensde brutoloon
- Supplement bovenop de werkloosheidsvergoeding betaald door de werkgever
 - moet vastgelegd worden in sector- of ondernemings-CAO
 - moet minstens gelijk zijn aan dat van arbeiders in dezelfde onderneming met een minimum van 2 €
 - als er geen CAO is in de sector of de onderneming is het minimumbedrag 5 €
 - de commissie voor ondernemingsplannen kan eventueel een afwijking toestaan.

8. Opnemen van inhaalrust alvorens de arbeidsovereenkomst kan geschorst worden

9. Gedurende de periode van volledige schorsing of gedeeltelijke arbeid heeft de bediende het recht om de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.



3. AANDACHTPUNTEN VOOR MILITANTEN

Aandachtspunten inzake het doel van de wet

1. Het doel van de wet is om de tewerkstelling maximaal te behouden en ontslagen te vermijden.
2. Voor LBC-NVK is het dan ook niet aanvaardbaar dat de economische werkloosheid wordt toegepast in geval van herstructurering of collectief ontslag.
3. Evenmin kunnen ontslagen om economische redenen aanvaard worden gedurende de periode van economische werkloosheid.

Aandachtspunten inzake procedure

1. Zodra er sprake is van economische werkloosheid in je bedrijf, verwittig onmiddellijk je secretaris.
2. Pleeg geen overleg/onderhandel niet hierover zonder voorafgaandelijk overleg met je secretaris; de secretaris is in principe aanwezig bij dit overleg, tenzij anders overeengekomen tussen syndicale delegatie en betrokken secretaris.

Aandachtspunten inzake inhoud van het overleg

1. Als er in jouw sector of onderneming een CAO is afgesloten moet die overeenkomst nauwgezet worden nageleefd.
2. In de sector- of in de ondernemingscao kan een afzonderlijke overlegprocedure worden voorzien. Het is de taak van de militanten (in samenspraak met de secretaris) om erover te waken dat deze procedure wordt gevolgd.

3. Ga na of de werkgever voldoet aan de voorwaarden om economische werkloosheid in te voeren bij de bedienden.
4. Onderzoek wat mogelijke alternatieven zijn waardoor economische werkloosheid kan worden vermeden. Zorg er voor dat deze op gelijkwaardige basis worden besproken tijdens het overleg.
5. Ga na wat de gelijkstellingen zijn bij de arbeiders in jouw onderneming (gelijkstellingen = periodes van werkloosheid die als arbeidsdagen beschouwd worden).
6. Onderhandel over de doorbetaling van de werkgeversbijdrage in de groepsverzekering of aanvullend pensioen.
7. Ook voor de berekening van de arbeidsduurverminderingdagen (ADV-dagen) wordt de periode van tijdelijke werkloosheid niet meegeteld. Onderhandel over mogelijke compensaties.
8. Zorg voor een zo goed mogelijke spreiding van de maatregel zodat de maatregelen niet worden genomen voor een kleine groep bedienden en kaderleden. Het spreiden van de maatregelen is ook belangrijk om de solidariteit in onderneming en in de afdeling te behouden.
9. Spreek vooraf duidelijk af over het aantal werkloosheidsdagen.
10. Maak afspraken over volgende vragen. Hoe en wanneer zullen de werknemers verwittigd worden? Wordt er rekening gehouden met de familiale omstandigheden? Kan iemand weigeren? Wat

indien iemand wordt terug geroepen?
Mag hij dan de rest van de week blijven werken?

11. Maak afspraken over de nog op te nemen overuren, ADV-dagen, vakantiedagen, enz... vooraleer men overgaat tot het opnemen van dagen economische werkloosheid.
12. Maak afspraken over de verderzetting van het recht op Betaald Educatief Verlof en het recht op tijdskrediet.
13. Zorg er voor dat de syndicale werking in de onderneming gegarandeerd blijft.
14. Sta niet toe dat er interim-contracten of contracten van bepaalde duur worden aangeworven of dat er arbeid verricht wordt door derden tijdens de periode van economische werkloosheid van bedienden.
15. De bedienden hebben recht op een vergoeding die minstens dezelfde is als die van de arbeiders. De CAO kan een hogere vergoeding voorzien.
16. In bedrijven waar reeds besparingscao's werden ondertekend en in werking zijn kunnen geen nieuwe maatregelen bovenop de bestaande regelingen worden aanvaard zolang de cao van kracht is.
17. Het presteren van overuren kan niet tijdens periode van economische werkloosheid.
18. De taken van de bedienden en kaderleden kunnen niet worden overgenomen door andere beroepsgroepen.

19. Maak afspraken over werkzekerheid gedurende maar ook na de periode van economische werkloosheid. Spreek als sanctie een bijkomende vergoeding af als de werkgever de werkzekerheid niet respecteert.

Aandachtspunten inzake dienstverlening

1. Verzorg de communicatie en informatie naar bedienden en kaderleden bij de invoering van de economische werkloosheid.
2. LBC-NVK en ACV zijn sterk in dienstverlening aan hun leden. Als militant speel je hierin een zeer belangrijke rol. Ondersteun de leden bij het opmaken van het werkloosheidsdossier. Maak hierover goede afspraken met de werkloosheidsdienst van jouw ACV-verbond.
3. Overtuig bedienden en kaderleden om lid te worden. Zij kunnen dan onmiddellijk beroep doen op ondersteuning bij het opmaken van hun werkloosheidsdossier.

4. PRAKTISCHE INFORMATIE

4.1. OPEENVOLGENDE STAPPEN IN DE PROCEDURE “ECONOMISCHE WERKLOOSHEID BIJ BEDIENDEN”

1. Stap **EEN** – voor de ingang van de maatregel:
 - a. De **werkgever** moet eerst een aanvraag indienen bij het regionaal werkloosheidsbureau van de rijkdienst voor arbeidsvoorziening.
 - b. Ten vroegste 14 dagen na de eerste voorlegging van bewijsstukken aan de RVA, zal de **werkgever** een regeling van volledige schorsing of van gedeeltelijke arbeid kunnen betekenen aan de werknemer. Deze kennisgeving gebeurt door middel van aanplakking in de onderneming of door individuele kennisgeving aan de betrokken werknemers. De werkgever moet op dezelfde dag een kopie van dit document bezorgen aan de OR of VA.
Deze kennisgeving bevat:
 - ☐ nominatieve lijst van betrokken bedienden
 - ☐ begin- en einddatum schorsing
 - ☐ aantal schorsingsdagen
 - ☐ concrete data
2. Stap **TWEE** – vanaf eerste dag werkloosheid:
Controlekaart (C3.2A.) met een uniek identificatienummer wordt afgegeven door de werkgever aan de werknemer.

Hierop moet de werknemer de gewerkte dagen invullen.

BELANGRIJK !

- * arbeidsprestaties voor aanvang aan-kruisen. *Kaart correct invullen !*
- * steeds bij zich dragen
- * bij vraag controle RVA/ inspectie kaart voorleggen
- * verlies of niet ontvangst onmiddellijk aan RVA melden
- * bij verkeerde invulling – contacteer het ACV-dienstencentrum

3. Stap **DRIE** – uitkeringsaanvraag:

- Hoe: Persoonlijke aanmelding bij ACV-dienstencentrum (in principe dit van de woonplaats).
Uiterlijk één week voor het einde van de 2e maand volgend op eerste schorsingsdag.
- Benodigde formulieren/gegevens:
 - ☐ Identiteitskaart (of SIS-kaart)
 - ☐ Geboortedata van alle gezinsleden en soms ook aanvullende gegevens (inkomsten partner, inwonende gepensioneerden, onderhoudsgeld, ...)
 - ☐ C3.2 werkgever (werkgeversverklaring met aantal uren schorsing bedienden)
 - ☐ controlekaart tijdelijke werkloosheid C3.2A (werknemersverklaring i.v.m. gewerkte dagen)

- Het ACV-dienstencentrum stuurt het aanvraagdossier door naar de RVA
- De RVA heeft een beslissingstermijn van 1 maand en 10 dagen (veelal 2 à 4 weken)
 - soms hoorzitting i.v.m. gezinstoe-stand
 - onvolledige dossiers stuurt RVA te- rug naar de uitbetalingsinstelling (UI)
 - negatieve beslissing : aangetekend door RVA;
 - positieve beslissing : gewone brief van UI - RVA.

4.2. HOEVEEL BEDRAGEN DE UITKERINGEN

Je krijgt voor de dagen van schorsing geen loon, wel een uitkering van de RVA aange- vuld met een vergoeding van de werkgever.

Werkloosheidsvergoeding

- gezinshoofden en alleenstaanden: 75% van het begrensde brutoloon.
Vanaf 1 februari 2012 bedraagt dit grens- bedrag: 2.370,76 euro bruto per maand
- samenwonenden: 70% van het begrensde brutoloon.
Vanaf 1 februari 2012 bedraagt dit grens- bedrag: 2.370,76 euro bruto per maand
- minimum en maximumdagbedragen vanaf 1 februari 2012.

Bedragen		
	Mininum per dag	Maximum per dag
Samenwonende met gezinslast	41,95	68,39
alleenwonende	35,24	68,39
samenwonende	26,42	63,83

Deze uitkering wordt uitbetaald door het ACV (als uitbetalingsinstelling).

- de werkloosheidsvergoedingen zijn ge- koppeld aan de index. Raadpleeg de website van LBC-NVK - rubriek 'Sociale Wetgeving' - voor de actuele bedragen.
- Belastingberekening

Op de uitkering wordt slechts 18,75% be- drijsvoorheffing ingehouden (sinds 1 april 2011, voorheen was dit 10,09%). Dit is te weinig. Ter vergelijking: op je bruto maand- loon wordt gemiddeld 30% à 35% bedrijfs- voorheffing afgehouden. Hou er rekening mee dat dit ongeveer het belastingpercen- tage zal zijn bij de uiteindelijke belasting- berekening over het ganse jaar.

Werkgeversvergoeding

Naast de werkloosheidsvergoeding krijgt de werknemer een aanvullende vergoe- ding van de werkgever, vastgelegd in de sector- of ondernemings-CAO of in het ondernemingsplan. Deze vergoeding mag niet minder zijn dan wat een arbeider krijgt bij economische werkloosheid in dezelfde onderneming. De CAO kan een hogere ver- goeding voorzien.

05545
MOET HOUDEN!

4.3.

WAT BIJ ZIEKTE OF FEESTDAG ?

- De dagen dat je ziek bent heb je recht op het gewaarborgd loon.
- Wanneer een feestdag in een periode van werkloosheid valt moet het loon voor de feestdag betaald worden.

4.4.

GELIJKSTELLINGEN

De dagen van economische werkloosheid worden gelijkgesteld met arbeidsdagen voor de berekening van

- de jaarlijkse vakantie: zowel voor de berekening van het aantal vakantiedagen als van het vakantiegeld
- de ecocheques (indien die worden toegekend in de onderneming)
- de opzeggingstermijn en de opzeggingsvergoeding
- de berekening van de eindejaarspremie

- de hospitalisatieverzekering
- alle andere gelijkstellingen die in de onderneming aan de arbeiders worden toegekend.

In de het overleg op ondernemingsniveau kunnen nog andere gelijkstellingen worden overeengekomen.

4.5.

ONTSLAG ZONDER OPZEG

Op de werkloosheidsdagen heeft de be-
diende het recht ontslag te nemen zonder
opzeg. De werkgever daarentegen moet
wel de normale opzegtermijn respecteren.
Een door de werkgever gegeven opzeg kan
niet starten tijdens de werkloosheidsperi-
ode. Indien de opzeg reeds was gegeven
voor het begin van de werkloosheidsperi-
ode loopt de opzegtermijn niet door tijdens
de schorsingsdagen.



5. WEGWIJS IN DE WERKLOOSHEIDSDOCUMENTEN

Het **formulier C1** is belangrijk. Hierop moet de gezinssamenstelling worden ingevuld. Dit is het “basisdocument” vooraleer een dossier (tijdelijke) werkloosheid wordt opgemaakt. Als vakbondsafgevaardigde kan je die C1-documenten niet verzamelen. Elk LBC-NVK-lid moet zich hiervoor individueel aanmelden in het ACV-dienstencentrum van zijn/haar gemeente. Meer uitleg hierover zal het lid krijgen in het ACV-dienstencentrum.

Het **formulier C3.2.** (werkgever) is het formulier dat de bediende moet krijgen van zijn werkgever indien de bediende door economische werkloosheid wordt gevat. Hij zal dit formulier moeten ontvangen samen met een controlekaart C3.2A. (de zogenaamde stempelkaart).

Het **formulier C3.2.** (werknemer) zal de bediende moeten invullen bij zijn aanmelding in het ACV-dienstencentrum van zijn gemeente. Uiteraard wordt hij hierbij begeleid door de ACV-dienstverlener(s).

Het **formulier C106A** is het document waarmee de werkgever officieel economische werkloosheid dient aan te vragen aan de RVA.

Dit is een interessant document voor jou als militant. Vraag er naar bij je werkgever! Je hebt recht op deze informatie.

Alle formulieren kunnen teruggevonden worden op de website van de RVA.



6. SECTOR-CAO'S

Bij de redactie van deze brochure waren reeds drie sector-cao's afgesloten.

6.1.

METAALSECTOR :

CAO VAN 5 DECEMBER 2011

Reeds in de periode van de crisismaatregelen was in de metaalsector een CAO afgesloten die de voorwaarden bepaalde waaraan de crisismaatregelen moesten voldoen om van toepassing te kunnen zijn in de sector.

Op 5 december 2011 werd een CAO afgesloten die de invoering van tijdelijke werkloosheid om economische moeilijkheden moet omkaderen. Deze CAO neemt in grote lijnen de bepalingen over van de vorige crisis CAO.

De CAO gaat in vanaf 1 januari 2012 en is afgesloten voor onbepaalde duur.

1. Toepassingsgebied:

Bedienden en kaderleden.

2. CAO van onbepaalde duur met ingang op 1 januari 2012.

3. Economische criteria:

zie wet van 12 april 2011.

4. Duurtijd van de tijdelijke werkloosheid.

Maximaal het aantal dagen voorzien in de wet:

- bij volledige schorsing:
maximum 16 weken per jaar
- bij gedeeltelijke arbeid:
maximum 26 weken per jaar
- bij combinatie: 2 weken gedeeltelijke arbeid = 1 week volledige schorsing.

5. Procedure van informatie en overleg.

Onderneming met vakbondsafvaardiging (VA):

Vooraf informatie en overleg over :

- de economische situatie
- het effect van de maatregel op de onderneming en op de bedienden
- de concrete toepassingsmodaliteiten
- de recuperatie van meeruren en/of -dagen
- het effect van de genomen maatregelen om de werkgelegenheid maximaal te behouden.

Dit overleg zal beginnen tegelijkertijd met de melding aan het werkloosheidsbureau van de RVA.

Tijdens de periode van toepassing zal er een tweewekelijks overleg zijn met de VA over de opvolging van de maatregelen:

- evolutie economische situatie
- effect van de ingevoerde regeling
- eventuele aanpassingen aan de toepassing van de maatregelen.

Onderneming zonder VA:

Minstens 14 dagen vooraf informatie aan de voorzitter van het PC over dezelfde punten die voorzien zijn in het overleg in een onderneming met VA. De voorzitter van het PC informeert de woordvoerders van de organisaties die in het PC vertegenwoordigd zijn.

Wanneer de procedures (zowel door onderneming met, als door onderneming zonder VA) niet zijn nageleefd kan de spoedprocedure tot verzoening worden aangevraagd bij

het gewestelijk verzoeningscomité. Het verzoeningsbureau waakt over de toepassing van het overleg en kan de toepassing van de economische werkloosheid tijdelijk schorsen.

Het Paritair Comité zal maandelijks de toepassing van deze CAO opvolgen en evalueren.

6. Werkzekerheid

Het doel is om ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen en een maximale werkgelegenheid te behouden. Als ondanks de inspanningen de onderneming moet overgaan tot meervoudig ontslag zal de sectorale procedure meervoudig ontslag van toepassing zijn.

7. Inkomensgarantie

- wettelijk voorzien: zelfde toeslagen als arbeiders van de metaalsector, nl. 10 €/dag + eventuele ondernemingstoeslag
- suppletieve regeling voor de bedienden met een loon boven het loonplafond van de werkloosheid: toeslag per dag werkloosheid van 10 € + 1 € per volledige schijf van 50 € boven het loonplafond van de werkloosheidsreglementering (op 1 januari 2012: 2.324,21 €, vanaf 1 februari 2012: 2.370,76€). Om de twee jaar en voor het eerst in 2013 zullen de sociale partners de aanpassing van het bedrag van 1 € onderzoeken
- het bruto belastbaar bedrag van de maandelijks uitkering mag de 100 % bruto belastbaar maandloon niet overschrijden

- maandloon = basismaandloon + maandelijks premies (vb. ploegenpremie)
- deeltijdsen: bruto belastbaar bedrag dat proportioneel blijft met een voltijdse
- meest gunstige systeem (sector + ondernemingstoeslag of suppletieve regeling PC 209) moet worden toegepast en individueel worden berekend
- afwijking van deze regeling kan enkel mits ondernemings CAO. Het supplement moet echter minstens gelijkwaardig zijn aan de sectorale regeling.

8. Gelijktellingen

- jaarlijkse vakantie: vakantiegeld en vakantiedagen
- recht op ecocheques
- opzeggingstermijn en -vergoeding
- eindejaarspremie onder dezelfde voorwaarden als bij tijdelijke werkloosheid voor de arbeiders
- hospitalisatieverzekering
- alle andere gelijkstellingen die aan de arbeiders worden toegekend
- andere eventuele gelijkstellingen kunnen voorwerp zijn van het voorafgaand overleg.

6.2.

TEXTIELSECTOR :

CAO VAN 27 JUNI 2011

1. Toepassingsgebied:
Bedienden en kaderleden.
2. CAO van bepaalde duur van 1 januari 2012 tot 30 juni 2013.
3. Doel: maximaal behoud van de tewerkstelling.
4. Duurtijd van de economische werkloosheid
 - bij volledige schorsing : maximum 16 weken per jaar
 - bij gedeeltelijke arbeid: maximum 26 weken per jaar
 - bij combinatie : 2 weken gedeeltelijke arbeid = 1 week volledige schorsing.
5. Procedure van informatie en overleg
De werkgever bezorgt een kopie van het formulier dat aan de RVA moet gestuurd worden
 - aan de voorzitter van het Paritair Comitee
 - aan de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging.
6. Evenwichtige verdeling:
De werkgever moet de economische werkloosheid evenwichtig verdelen onder de bedienden van eenzelfde dienst.
7. Supplement boven de werkloosheidsuitkering:
 - supplement per dag van 9,59€
 - voor een deeltijdse dag prestatie wordt

het supplement pro rata berekend.

8. Gelijktellingen:

- jaarlijkse vakantie: gelijkstelling voor de vakantieduur en het vakantiegeld met een maximum van 40 dagen
- eindejaarspremie: gelijkstelling met een maximum van 30 dagen.

9. Betaling van de wettelijke feestdagen:

De werkgever moet het loon betalen van de feestdag die volgt op een periode van economische werkloosheid.

6.3.

SECTOR PAPIERNIJVERHEID:

CAO VAN 1 DECEMBER 2011

1. Toepassingsgebied:
Bedienden en kaderleden.
2. CAO van onbepaalde duur.
3. Doel:
maximaal behoud van de tewerkstelling.
4. Procedure van informatie en overleg:
De sociale partners zullen in de sociale overlegorganen de nodige informatie geven over de invoering van deze maatregelen.
5. Aanvullende vergoeding:
Zelfde als voor de arbeiders in de onderneming
6. Behoud van rechten:
De bedienden behouden hun rechten als voltijdse of deeltijdse werknemers op basis van de arbeidsovereenkomst voor de schorsing.



NOG GEEN LID?

Aarzel niet als je van onze kwaliteitsvolle diensten wil genieten. Voor informatie, voor de uitbetaling van de werkloosheidsuitkeringen, voor bijstand bij problemen met je werkgever. Lid worden kan via het ACV-Dienstencentrum of via www.acv-online.be