



## Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC 200)

*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://werk.belgie.be/nl/themas/paritaire-comites-en-collectieve-arbeidsovereenkomsten-caos/collectieve-4>*

### **Inhoudsopgave**

<b>1</b>	<b>Bevoegdheidsgebied .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Beloning .....</b>	<b>3</b>
<b>2.1</b>	<b>Loonbarema (bruto) .....</b>	<b>3</b>
2.1.1	LOONSCHAAL I: vanaf het 1e jaar van de indiensttreding.....	3
2.1.2	LOONSCHAAL II: bedienden die sinds 1 jaar in dezelfde onderneming werkzaam zijn ....	5
2.1.3	Bedienden onder 21 jaar .....	7
2.1.4	Studenten onder 21 jaar .....	8
2.1.5	Geranten en aan-huis-verkopers.....	8
2.1.6	Handelsvertegenwoordigers.....	9
2.1.7	Gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen.....	9
	Er moet ook rekening gehouden worden met het GGMMI van de Nationale Arbeidsraad.....	10
2.1.8	Functieclassificatie en Anciënniteit.....	10
<b>2.2</b>	<b>Premies/Vergoedingen.....</b>	<b>13</b>
	Eindejaarspremie.....	13
	Jaarlijkse premie.....	15
<b>3</b>	<b>Vergoeding van Reis-, Maaltijd- en Verblijfkosten.....</b>	<b>17</b>
	Vervoerskosten.....	Erreur ! Signet non défini.
<b>4</b>	<b>Arbeidsduur .....</b>	<b>26</b>



# 1 Bevoegdheidsgebied

PC 218 wordt opgeheven vanaf 01/04/2015.

Bij CAO van 01/04/2015 (126.638/CO/200 – KB 23/08/2015 – BS 01/10/2015) neemt PC 200 de rechten en plichten van PC 218 over in het kader van de overgang van de werkgevers en werknemers die daaronder ressorteren naar PC 200. De CAO's en andere akkoorden van PC 218 worden overgedragen naar PC 200. Ze zullen dus integraal van toepassing zijn op het niveau van het PC 200 en binden de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het PC 200.

Deze fiche is geldig voor de ondernemingen die, voor hun in België uitgevoerde werkzaamheden, behoren tot het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden.

## **Oprichting en wijziging bevoegdheidsgebied**

(0)	K.B. 04/11/1974	B.S. 19/12/1974
(1)	K.B. 13/06/1999	B.S. 22/09/1999
(2)	K.B. 30/11/1999	B.S. 12/01/2000
(3)	K.B. 27/01/2008	B.S. 27/02/2008
(4)	K.B. 07/12/2008	B.S. 14/01/2009
(5)	K.B. 10/04/2014	B.S. 25/04/2014

## **Artikel 1**

Bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichten en hun werkgevers, te weten voor de werknemers die hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichten en niet onder een eigen paritair comité en noch onder het Aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector ressorteren en voor hun werkgevers.

Het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden is niet bevoegd voor de werknemers tewerkgesteld door :

- de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties bedoeld in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, alsook de vakorganisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van deze representatieve organisaties;
- de provinciale, regionale of lokale juridisch gescheiden afdelingen van bovenvermelde representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, voor zover hun activiteiten bestaan uit het deelnemen aan het sociaal overleg;
- de representatieve werkgeversorganisaties die lid zijn van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, de "Conseil Economique et Social de Wallonie", de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of de "Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens";
- de erkende Europese werknemers- en werkgeversorganisaties bedoeld in artikel 154 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, alsook de leden van de hierin opgenomen interprofessionele werknemers- en werkgeversorganisaties.



## 2 Beloning

### 2.1 Loonbarema (bruto)

#### December 2021: loonsverhoging met 0,4 %

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 consumptieprijsen dat wordt toegepast voor de werklieden van hun onderneming.

CAO van 18/11/2021 (168.826) (KB 24/04/2022 -BS 14/06/2022)  
Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2021 voor een onbepaalde duur.

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

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

Ervaring (jaren)	Klasse			
	A	B	C	D
0	1.879,34	1.957,65	1.985,34	2.141,55
1	1.885,01	1.968,87	1.985,34	2.155,71
2	1.890,62	1.980,12	2.030,10	2.169,64
3	1.896,31	1.991,45	2.069,46	2.183,85
4	1.902,03	2.006,72	2.108,81	2.238,94
5	1.907,60	2.022,26	2.148,29	2.287,93
6	1.913,26	2.034,00	2.187,65	2.336,86
7	1.918,85	2.063,37	2.227,15	2.385,68
8	1.924,90	2.092,80	2.266,67	2.434,67
9	1.940,51	2.122,13	2.306,17	2.483,36
10	1.956,20	2.151,67	2.345,54	2.532,55



Ervaring (jaren)	Klasse			
	A	B	C	D
11	1.969,51	2.176,53	2.385,00	2.581,25
12	1.982,72	2.201,10	2.424,40	2.630,31
13	1.996,12	2.225,97	2.455,55	2.679,15
14	2.009,22	2.250,61	2.486,59	2.728,11
15	2.022,26	2.275,40	2.517,75	2.769,22
16	2.035,22	2.283,43	2.548,79	2.810,28
17	2.048,24	2.291,38	2.579,91	2.851,33
18	2.061,25	2.299,52	2.588,77	2.892,49
19	2.061,25	2.307,51	2.597,67	2.933,63
20	2.061,25	2.315,57	2.606,61	2.948,18
21	2.061,25	2.323,76	2.615,71	2.962,82
22	2.061,25	2.331,68	2.624,66	2.977,45
23	2.061,25	2.339,74	2.633,82	2.991,95
24	2.061,25	2.347,78	2.642,79	3.006,40
25	2.061,25	2.355,78	2.651,96	3.020,87
26	2.061,25	2.363,84	2.660,97	3.035,38



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

Ervaring (jaren)	Klasse			
	A	B	C	D
1	1.935,89	2.022,02	2.038,94	2.213,91
2	1.941,67	2.033,58	2.084,93	2.228,21
3	1.947,51	2.045,21	2.125,33	2.242,79
4	1.953,09	2.060,76	2.165,85	2.299,73
5	1.958,83	2.076,79	2.206,48	2.350,20
6	1.964,51	2.088,90	2.246,93	2.400,45
7	1.970,29	2.119,06	2.287,60	2.450,80
8	1.976,65	2.149,44	2.328,30	2.501,09
9	1.992,67	2.179,57	2.368,88	2.551,32
10	2.008,82	2.209,96	2.409,48	2.601,81
11	2.022,56	2.235,51	2.450,01	2.652,03
12	2.036,12	2.260,77	2.490,52	2.702,42
13	2.049,87	2.286,35	2.522,57	2.752,74
14	2.063,37	2.311,77	2.554,47	2.803,12
15	2.076,79	2.337,19	2.586,53	2.845,40
16	2.090,12	2.345,46	2.618,54	2.887,60
17	2.103,45	2.353,66	2.650,57	2.929,92
18	2.116,79	2.362,07	2.659,64	2.972,20
19	2.116,79	2.370,33	2.668,79	3.014,55
20	2.116,79	2.378,64	2.678,05	3.029,55



Ervaring (jaren)	Klasse			
	A	B	C	D
21	2.116,79	2.386,88	2.687,39	3.044,57
22	2.116,79	2.395,11	2.696,58	3.059,61
23	2.116,79	2.403,52	2.706,08	3.074,64
24	2.116,79	2.411,71	2.715,34	3.089,47
25	2.116,79	2.419,96	2.724,77	3.104,29
26	2.116,79	2.428,20	2.733,97	3.119,28

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 toekenningvoorwaarde voldoet.

De toepassing van de loonschalen heeft alleen betrekking op de minimumlonen van de bedienden die ook aan de toekenningvoorwaarden 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 tijdscrediet 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 tijdscrediet 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.

### 2.1.3 Bedienden onder 21 jaar

(% van het loon aan 0 jaar ervaring)

Leeftijd		Klasse			
		A	B	C	D
16	75%	1.409,51	1.468,24	1.489,01	1.606,16
17	80%	1.503,47	1.566,12	1.588,27	1.713,24



Leeftijd		Klasse			
		A	B	C	D
18	85%	1.597,44	1.664,00	1.687,54	1.820,32
19	90%	1.691,41	1.761,89	1.786,81	1.927,40
20	95%	1.785,37	1.859,77	1.886,07	2.034,47

### 2.1.4 Studenten onder 21 jaar

Leeftijd		Klasse			
		A	B	C	D
16		1.212,51	1.260,69		
17		1.370,85	1.426,18		
18		1.529,05	1.591,86	1.726,55	1.895,81
19		1.655,61	1.724,37	1.872,04	2.016,43
20		1.718,94	1.790,54	1.944,57	2.087,79

### 2.1.5 Geranten en aan-huis-verkopers

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

2 gevallen kunnen zich voordoen:

- a) zij genieten van een vast loon;
- b) 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.





## 2.1.6 Handelsvertegenwoordigers

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

## 2.1.7 Gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen

CAO van 09/06/2016 (134.431) - KB 02/05/2017 – BS 19/06/2017  
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	1.758,48	1.758,48	1.758,48
19	1.758,48	1.805,15	1.805,15
20	1.758,48	1.805,15	1.825,88

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

## 2.1.8 Funcieclassificatie en Anciënniteit

### CAO van 9 juni 2016 (134.438)

(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 econoom 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	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



		Reisconsulent Search assistant Secretariaatsmedewerker Technisch bediende werkplaats Tele-adviseur Verantwoordelijke gebouwen	Vertaler Vertegenwoordiger Webmaster
--	--	--	--



## 2.2 Premies/Vergoedingen

### Eindejaarspremie

**CAO van 9 juni 2016 (134.421), gewijzigd door CAO van 18 november 2021 (168.825)**

(K.B. 30/08/2017 – B.S. 21/09/2017)

(KB 24/04/2022 - BS)

#### **Eindejaarspremie**

##### Hoofdstuk II. *Bepalingen*

##### Art. 2.

Voor zover voldaan wordt aan de hierna vermelde voorwaarden wordt een 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 of gedeeltelijk veranderlijk is, wordt de premie berekend op het maandgemiddelde van het vast en veranderlijk gedeelte van het loon der 12 laatste maanden. Dit maandgemiddelde is evenwel begrensd op het hoogste bedrag van de 4de categorie van de schaal.
- waarvan de wedde geheel veranderlijk is, wordt de premie berekend op het maandgemiddelde van het loon der laatste 12 maanden. Dit maandgemiddelde is evenwel begrensd op het hoogste bedrag van de 4de categorie van de schaal.
- waarvan de wedde gedeeltelijk veranderlijk is, wordt de premie berekend op het maandgemiddelde van het loon der laatste 12 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 de betaling van de premie. Voor de berekening van de vereiste anciënniteit van ten minste 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 effectieve prestatie.



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 of voor een duidelijk omschreven werk van minstens zes maand en die de onderneming verlaten voor 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.

Vornoemde 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 CAO.

Hoofdstuk IV. *Duur*

Art. 8. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2016 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur. (artikel 3 is gewijzigd vanaf 1 januari 2021)



## Jaarlijkse premie

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

(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 Verblifkosten

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.

#### Vervoerskosten

##### **CAO van 18 november 2021 (168.824)**

(KB 09/05/2022 – BS 16/11/2022)

##### **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 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 vervoerskosten 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 vervoerskosten 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.

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

**Bijlage II: Tussenkost 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	Halftijdse treinkaart
	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

**Tussenkomst 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 18 november 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 consumptieprijsen.

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



## 4 Arbeidsduur

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 (134.431) - KB 13/05/2017 – BS 27/06/2017  
Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 juli 2016*

### 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 onze website:

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

### 20 Wettelijke Vakantiedagen (in 5-dagenstelsel):

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 onze website:

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