

Webinar

flanders.bio HR Managers Club

29 oktober 2020

Agenda

PC 200 vs 207

Tijd voor Q&A

PC 200 vs PC 207 – Hoe wordt bevoegd PC bepaald?

- Principes tot bepaling van bevoegdheid:
 - ❑ toegekend per juridische entiteit
 - ❑ op basis van de activiteit die werkelijk wordt uitgeoefend in België
 - De activiteit die “het bestaan rechtvaardigt” van de onderneming
 - objectieve elementen zoals: activiteit door de onderneming, activiteit waarin personeel wordt tewerkgesteld, fabricatieprocédés, verdeling van de omzet tussen activiteiten, verwerking,...
 - ❑ één PC per werkgever (opgepast indien arbeiders en bedienden)
 - Basisprincipe bij verschillende activiteiten: bijzaak volgt de hoofdzaak
 - ✓ Vergt in sommige gevallen extra controle
 - ❑ Beslissing: in principe genomen door de werkgever
 - Advies kan gevraagd aan AD collectieve arbeidsbetrekkingen
 - In geval van betwisting: bindend besluit enkel door rechtbank (na klacht werknemer// RSZ...)

PC 200 vs PC 207 – 3 belangrijke onderscheiden

PC 200	PC207
1. Aanvullend PC	Sector specifiek PC
2. CAO's gelden voor alle bedienden van de onderneming	CAO's gelden voor de bedienden die opgenomen zijn <i>in de classificatie van 1947</i> <u>-> vertaling in de praktijk:</u> <ul style="list-style-type: none">• alle bedienden met uitzondering van :<ul style="list-style-type: none">✓ Kaderleden✓ Medisch afgevaardigden✓ Handelsvertegenwoordigers• 3 cao's gelden voor alle bedienden: risicogroepen, sectorpensioen en demografiefonds
3. Hoofdzakelijk sectorale werking	Nadruk op ondernemingsoverleg

PC 200 vs PC 207 – per thema

Themablokken	PC 200	PC 207
Toepassingsgebied CAO's	Alle bedienden	Bedienden opgenomen in classificatie 1947 ➤ Uitz. Risicogroepen - sectorpensioen
Classificatie en bezoldigingen	2 jaarlijkse cao in uitvoering van IPA met vastgelegde verhoging	2 jaarlijkse cao in uitvoering van IPA met vastgelegde enveloppe ➤ (niet) geconventioneerde ondernemingen
	Ecocheques; jaarlijkse éénmalige premie	X
	Minimumbarema tussen 1795€ en 2950€ (ervaring 0 -26j – barema's voor 1 ^e jaar en vanaf 2 ^e jaar – voor klasse A tot D - apart jongere)	Minimumbarema tussen 1868€ en 3016€ (ervaring 0-29j – voor klasse 1 tot 4B)
	Jaarindex	Index gekoppeld aan spil – spil overschrijden = +2%
	Eindejaarspremie: 13 ^e maand ➤ Art.6 : evenwaardig voordeel (onder voorwaarden)	Eindejaarspremie: 13 ^e maand ➤ Art.10: zelfde werking?
	X	Sectorpensioen: 0,85%
	X	Tijdelijke werkloosheid overmacht (Corona): 11 €/dag (eind 2020)
	Vervoersonkosten (uitvoering CAO 19)	Vervoersonkosten (uitvoering CAO 19)

PC 200 vs PC 207 – per thema

Themablokken	PC 200	PC207
Individuele arbeidsverhoudingen en arbeidsorganisatie	X	Anciënniteitsverlof (1d na 20j en 1d na 25j – aanvullende werking)
	38u/week gemiddeld op jaarbasis + kader nieuwe arbeidsregelingen	38u/week gemiddeld op jaarbasis + nieuwe arbeidsregelingen uit te werken op ondernemingsvlak
	Tijdskrediet/landingsbanen: uitvoering gegeven aan interprofessionele mogelijkheden	Tijdskrediet/landingsbanen: uitvoering gegeven aan interprofessionele mogelijkheden
	Geen bijzondere uitvoeringen rond vrijwillige overuren	Geen bijzondere uitvoeringen rond vrijwillige overuren
	Corona: bedienden noodzakelijk voor onderhoud, herstelling, productie en toelevering van bedrijven die behoren tot cruciale sectoren en essentiële diensten	Corona: erkend als onderdeel “cruciale sector en essentiële diensten”
CAO104	X	CAO104: afbouwregeling indien op 55j van nacht of volcontinu naar dag
	X	0,15% bijdrage aan demografiefonds

PC 200 vs PC 207 – per thema

Themablokken	PC 200	PC 207
SWT	Uitvoering aan IPA-akkoorden	Uitvoering aan IPA-akkoorden
Opleiding	<ul style="list-style-type: none"> - 20 of +: gemiddeld 5d per 2jaar - -20: gemiddeld 4d per 2 jaar <p>Waarvan indien gekozen voor suppletief plan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 4,3 of 2 dagen individueel recht zijn 	Bijdragen aan opleidingsfonds (terug te vorderen) – interprofessionele doelstellingvrije organisatie in onderneming
Collectieve arbeidsverhoudingen	<p>Syndicale delegatie kan vanaf 25 barema bedienden</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bevoegdheden CAO 5 	<p>Syndicale delegatie kan vanaf 25 barema bedienden</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bevoegdheden CAO 5
	OR en CPBW: wettelijke regels + CAO nr 9	OR en CPBW: wettelijke regels + CAO nr 9
	Recht op syndicale vorming	Recht op syndicale vorming
Sociaal Fonds	Dienstverlening CEVORA	Dienstverlening Co-Valent

Tijd voor Q&A

- Wat zegt de huidige loonnorm? Kan men nog 'merit' increases geven?
- Best practices
 - rond de discussie omtrent overuren voor bedienden
 - hoe het arbeidsreglement hieromtrent aan te passen
- PC207/200:
 - Inleveren 13de maand in ruil voor extra-legale voordelen cfr cafetariaplan (lease wagen, lease fiets, extra verlof, hogere kinderbijslag,...)
 - Lease wagen inleveren voor extra loon
- COVID: flexibele arbeidsuren: moet arbeidsreglement aangepast worden of valt dit onder 'force majeure'
- Occasioneel (niet structureel!) weekend werk: toegestaan? Opgevangen via arbeidsreglement? Compensatie via vrij uren tijdens werkweek ?
- Structureel (wat is structureel (pre-)(post-) (tijdens) COVID) en occasioneel thuiswerk:
 - de bijhorende wettelijke verplichtingen
 - wat met compensatie voor thuiswerken
 - wat mbt veiligheid
- Toekenning van ouderschapsverlof en tijdskrediet: 'Te veel' aanvragen, een praktische regeling dringt zich dan ook op om ervoor te zorgen dat er voldoende continuïteit.
 - Hoe verdeel je eerlijk de dagen tussen je personeel, bv. er zijn veel aanvragen voor afwezigheid op woensdag
 - Zijn er voorrangregels? bv. één-oudergezinnen, gezinnen met meer kinderen, ...
- Tijdskrediet met motief kan men aanvragen o.a. voor de zorg van een kind tot 8 jaar
 - Waarin verschilt dit met ouderschapsverlof?
 - Is dit dan cumulatief met je recht op ouderschapsverlof?
- Wijziging aan het arbeidsreglement doorvoeren in de huidige omstandigheden met heel veel thuiswerk:
 - Ad valvas of via e-mail
 - Wat kan in zijn algemeenheid via e-mail meegedeeld worden in vergelijking met andere kanalen

Telewerk in een “nutshell”

Structureel	Occasioneel
Op regelmatige basis	Incidenteel en niet op regelmatige basis
Vrijwilligheid : akkoord werknemer en werkgever	Recht werknemer in geval van “overmacht” of “bijzondere persoonlijke reden”
Schriftelijke overeenkomst verplicht die afspraken moet omvatten: <ul style="list-style-type: none"> - Afspraken bereikbaarheid/werkrooster - Eventuele kostenvergoeding - Verplicht Apparatuur ter beschikking - Frequentie en duur - Technische ondersteuning - Gekozen werkplaats werknemer - Hoe stopzetten 	Geen schriftelijke overeenkomst verplicht – minstens een policy te adviseren met <ul style="list-style-type: none"> - Bereikbaarheid - Kostenvergoeding - Apparatuur ter beschikking kan
Niet onderworpen aan arbeidsduur reglementering: <ul style="list-style-type: none"> ➤ niet: zondag- en feestdag; nachtarbeid ; rusttijden en pauze; buiten uurrooster werken; overuren; minimale werkperiode ➤ Wel: arbeidsreglement, formaliteiten deeltijdse arbeid 	Wel onderworpen aan arbeidsduur reglementering <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aantal uren voorzien in werkrooster presteren – niet strikt naleven werkrooster ➤ Afspraken bereikbaarheid – duidelijke grenzen aan flexibiliteit
Onkostenvergoeding verplicht indien geen materiaal ter beschikking: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bureaukosten RSZ: 129,48 €/maand 	Onkostenvergoeding niet verplicht <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bureaukosten RSZ: 129,48 €/maand
Impact op bestaande voordelen inschatten: baanvergoeding – fietsvergoeding – woon-werk verkeer – bedrijfswagen – maaltijdcheques,...	



PRAGMATS

YOUR LEGAL HR PARTNER

Nog vragen? Contacteer me!

Stefan Denayer

0473/55.51.14

stefan.denayer@gmail.com

Info@pragmats.be