

Vergelijking DVO en PC329.01 socio-culturele sector

LEGENDE - Overgangmaatregelen voor werknemers die onder DVO werden aangenomen = blauw

	Vlaams personeelsstatuut: DVO	PC329.01 (sectorale CAO)
Werkduur	Fulltime 38u/week	Fulltime 38u/week Maximum 11 u per dag Maximum 50 u per week
Lonen	LONEN Volgens barema DVO.	LONEN <u>Nieuwe werknemers:</u> volgens barema PC329.01. <u>De werknemers die onder DVO zijn aangenomen</u> worden ingeschaald in de barema's van het PC 329.01, met inachtneming van de in PC 329.01 geldende barema-anciënniteit. Er wordt gewaarborgd dat deze werknemers – berekend op het bruto jaarsalaris (incl. eventuele futo's / toeslagen) geen noemenswaardig loonverlies lijden tussen 1/02/2022 en het einde van de loopbaan. Bij die werknemers die door de transitie toch loonverlies zouden lijden, wordt een toeslag op maat toegekend, in de vorm van een percentage op het toepasselijke barema binnen PC 329.01. Deze bijpassing zal deel uitmaken van een individuele overeenkomst met de eventueel betrokken werknemers.
Dubbel vakantiegeld	92% van het brutoloon (berekend op basis van de maand april)	92% van het brutoloon op jaarbasis
Eindejaarspremie	59,51%, 66,27 %, 73,68%, 80,12% - afhankelijk van de rang	506,3866 euro (jaarlijks verhoogd met een percentage dat wordt bekomen door de afgevlakte gezondheidsindex die van kracht is in oktober van het in aanmerking genomen jaar te delen door de afgevlakte gezondheidsindex die van kracht was in oktober van het vorig jaar) $= \frac{506,3866 \text{ euro} \times \text{afgevlakte gezondheidsindex oktober 2020}}{\text{afgevlakte gezondheidsindex oktober 2019}}$ + 5,76% van het geïndexeerd brutojaarloon. (12 x het loon van oktober, met uitsluiting van premies, toeslagen of vergoedingen). Bv. $(506,3866 \text{ euro} \times 150,84 / 149,74) + (\text{bruto } 2.000 \text{ euro} \times 12) \times 5,76\% = 1892,51 \text{ euro}$
Maaltijdcheques	Werknemers ontvangen maaltijdcheques met een nominale waarde van 7 EUR/cheque (WN-bijdrage 1,09 EUR; WG-bijdrage 5,91 EUR).	Aan nieuwe personeelsleden worden geen maaltijdcheques toegekend. <u>Overgangmaatregel voor het personeel dat werd aangenomen onder DVO:</u> deze werknemers ontvangen maaltijdcheques met een nominale waarde van 4 EUR/cheque (WN-bijdrage 1,09 EUR; WG-bijdrage 2,91 EUR).
Tweede pensioenpijler	Volgens DVO: Aanvullend pensioen, gefinancierd door de werkgever met vaste bijdragen van <u>3% van het jaarsalaris (100%)</u> . Voor de berekening van de bijdrage wordt het gemiddelde genomen van het voltijdse brutomaandsalaris van de eerste en de laatste tewerkstellingsmaand van het kalenderjaar, verhoogd met de haard- of standplaatstoelage en vermenigvuldigd met de factor 13,82. Voor de volledige regeling: zie statutenzakboekje p. 780.	Voor nieuw personeel geldt het regelgevend kader van PC 329.01 / het wettelijk kader. <u>Overgangmaatregel voor het personeel dat werd aangenomen onder DVO:</u> de KANTL sluit een tweede pensioenpijler af voor deze werknemers, het gaat concreet om <u>100% werkgeversbijdrage aan 3% van het salaris, in verhouding tot de prestaties.</u>

Hospitalisatie-verzekering	Enkele personeelsleden van de KANTL waren (alleen de laatste paar jaar) verzekerd via Ethias (gezinsleden konden ook aansluiten, maar de premie hiervoor werd door de werknemer zelf betaald). Het ging niet om een verworven recht.	Er wordt geen hospitalisatieverzekering toegekend.
Sociaal overleg / preventie en bescherming	Vertegenwoordiging door de vakbonden via EOC (Entiteiten Overleg Comité), met ACV, ACOD, VSOA Ondersteuning door Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB)/IDEWE	Er wordt overgestapt naar de sectorale regeling van PC 329.01 inzake de syndicale afvaardiging. Er is geen gezamenlijke vertegenwoordiging meer door de vakbonden via EOC (Entiteiten Overleg Comité). De vertegenwoordiging door een vakbond gebeurt bijgevolg op eigen initiatief van elke individuele werknemer. De KANTL blijft lid van IDEWE (preventie en welzijn).
Woonwerk-verkeer	Trein: volledig terugbetaald Bus, tram, metro: volledig terugbetaald Fietsvergoeding: 0,21 euro /kilometer Auto, motto ...: geen vergoeding	Trein: volledig terugbetaald Bus, tram, metro: 71,8% terugbetaald Fietsvergoeding + vergoeding te voet: 0,24 euro /kilometer Auto, motto ... (<i>enkel in het geval dat openbaar vervoer niet mogelijk is</i>): een bijdrage die gelijk is aan 60% van een maandtreinticket 2de klas (vanaf 3 km)
Overuren	<u>Inhaalrust (recup)</u> - Elk overuur geeft recht op 1u inhaalrust van maandag tot en met zaterdag. - Elk overuur op zon- en feestdagen geeft recht op 1,5u inhaalrust.	<u>Inhaalrust (recup): algemene regeling:</u> - Maandag tot en met zaterdag: elk overuur geeft recht op 1 uur inhaalrust - Ook op zon- en feestdagen geeft elk overuur recht op 1 uur inhaalrust In het geval dat de <u>werknemer meer dan 9 uur/dag of 40/uur per week werkte</u> , wordt er een toeslag van 20% toegekend (geldt zowel voor weekdagen als voor zon- en feestdagen). In het geval dat <u>de maximumgrenzen van 11uur/dag of 50 uur/week worden overschreden</u> wordt er daarbovenop een toeslag toegekend: - van maandag tot en met zaterdag: 50% toeslag - zon- en feestdag: 100% toeslag. De werknemer heeft <u>de keuze om deze toeslag te laten uitbetalen of als inhaalrust op te nemen</u> . Deze keuze moet wel worden gemaakt in overleg met de werkgever. <u>Max. opgebouwde overuren:</u> 91 of uitzonderlijk 143 Voor de volledige regeling: zie https://www.groups.be/nl/sociale-wetgeving/sectorale-documentatie/paritaire-comites/32903000000/07/arbeidsduur-samenvatting
Verlofregeling	Elke werknemer heeft recht op 2 opeenvolgende weken per jaar. <u>Aantal verlofdagen fulltime: 35 dagen</u>	Elke werknemer heeft recht op 2 opeenvolgende weken per jaar. <u>Voor alle werknemers die onder het Vlaams Personeelsstatuut (DVO) werden aangeworven wordt voorzien in volgende vakantierechten, in combinatie met de arbeidsvrijstellingsdagen die op vlak van de sector 329.01 bestaan:</u> • Werknemers -35 jaar: 20 wettelijke vakantiedagen + 15 extralegale vakantiedagen. • Werknemers +35 jaar: 20 wettelijke vakantiedagen + 15 extralegale vakantiedagen • Werknemers +45 jaar: 20 wettelijke vakantiedagen + 12 arbeidsvrijstellingsdagen + 3 extralegale vakantiedagen • Werknemers +50 jaar: 20 wettelijke vakantiedagen + 24 dagen vrijstelling van arbeidsprestatiedagen • Werknemers +55 jaar: 20 wettelijke vakantiedagen + 36 dagen vrijstelling van arbeidsprestatiedagen. Deze vakantierechten gelden steeds naar rato van de tewerkstellingsbreuk. <u>Personeelsleden die onder PC 329.01 worden aangeworven, vallen onder volgende verlofregeling:</u> Aantal verlofdagen fulltime: 20

	<p>* + 55 jaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vanaf 55 jaar: 1 extra verlofdag - vanaf 57 jaar: 2 extra verlofdagen - vanaf 59 jaar: 3 extra verlofdagen - vanaf 60 jaar: 4 extra verlofdagen - vanaf 61 jaar: 5 extra verlofdagen 	<p>* Vanaf 35 t.e.m. 44 jaar: komen daar minimum 5 (tot meer dan 10) conventionele verlofdagen bovenop. Voor deze dagen geldt een degressieve cumulatie met bestaande extra verlofdagen zoals betaalde vakantiedagen boven op de wettelijke vier weken, betaalde feestdagen bovenop de wettelijke 10, en anciënniteits-verlofdagen. Cf. brochure p. 33-34: https://www.aclvb.be/sites/default/files/aclvb/sectoren/32901_sectorbrochure_201903_nl.pdf</p> <p>* + 45 jaar: 2u per week vrijstelling van arbeidsprestaties bovenop wettelijk verlof (op te nemen in dagen, per kwartaal) = 20 + 12</p> <p>* + 50 jaar: 4u per week vrijstelling van arbeidsprestaties bovenop wettelijk verlof (op te nemen in dagen, per kwartaal) = 20 + 24</p> <p>* + 55 jaar: 6u per week vrijstelling van arbeidsprestaties bovenop wettelijk verlof (op te nemen in dagen, per kwartaal) = 20 + 36</p>
Overdracht vakantiedagen	Het personeelslid kan maximaal 11 werkdagen jaarlijks opsparen. Het opgespaarde verlof kan nooit meer dan 150 werkdagen bedragen. Het opgespaarde verlof wordt aangewend in de volgende kalenderjaren en uiterlijk vóór de pensionering.	Hier geldt het regelgevend kader van PC 329.01. Overdracht van vakantiedagen is slechts mogelijk mits akkoord van de werkgever.
Gewettigde afwezigheid om dringende familiale redenen	<p>Bezoldigd omstandigheidsverlof:</p> <ul style="list-style-type: none"> - huwelijk/wettelijke samenwoning door het personeelslid: 4 werkdagen - overlijden echtgeno(o)te of samenwonende partner, een bloed- of aanverwant: 4 werkdagen - huwelijk/wettelijke samenwoning van kind, echtgeno(o)te of samenwonende partner: 2 werkdagen - overlijden van bloed- of aanverwant of samenwonende partner, onder hetzelfde dak wonend: 2 werkdagen - overlijden van een bloed- of aanverwant of de samenwonende partner in de 2de graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, maar niet onder eenzelfde dak wonend: 1 werkdag - huwelijk of wettelijke samenwoning van vader, moeder, broer, zus, grootouder of kleinkind, of van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: de dag van de gebeurtenis 	<p>Klein verlet (= de wettelijke regeling)</p> <ul style="list-style-type: none"> - huwelijk/wettelijke samenwoning door het personeelslid: 2 werkdagen - overlijden echtgeno(o)te of samenwonende partner, een bloed- of aanverwant: 2 of 3 werkdagen (afhankelijk van verwantschap) - huwelijk/wettelijke samenwoning van kind, echtgeno(o)te of aanverwante (cf. overzicht): dag van het huwelijk - overlijden van bloed- of aanverwant (cf. overzicht): 2 werkdagen - overlijden van een bloed- of aanverwant in de 2de graad: de dag van de begrafenis - huwelijk of wettelijke samenwoning van vader, moeder, broer, zus, grootouder of kleinkind, of van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: de dag van de gebeurtenis
Onbetaald verlof	De werknemer heeft recht op de volgende onbetaalde verloven: <ul style="list-style-type: none"> - Twintig werkdagen per jaar, op te nemen met volle of halve dagen, en in al dan niet aaneengesloten periodes - één jaar op te nemen gedurende de volledige loopbaan met volledige, al dan niet aaneengesloten maanden - één jaar op te nemen vanaf de leeftijd van 55 jaar met volledige, al dan niet aaneengesloten maanden 	De WN heeft recht op een niet-bezoldigde afwezigheid van maximum 10 dagen per jaar in de volgende gevallen: <ul style="list-style-type: none"> - Ongeval, ziekte of overlijden van een afstammeling, echtgenoot of andere persoon die tot het gezin behoort. - Ongeval, ziekte of overlijden van een alleen levende vader, moeder of afstammeling - Noodzakelijkheid van bewaking van de kinderen van de werknemer. <p><i>(Deze dagen zijn, wat de sociale zekerheid betreft, gelijkgesteld met werkdagen.)</i></p>

Tijdskrediet	<p>Zorgkrediet: (onbetaald maar met RVA-uitkering)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 18 maanden fulltime - 36 maanden bij vermindering arbeidsprestaties tot de helft van een voltijdse betrekking - 90 maanden bij een vermindering van een voltijdse betrekking met een vijfde <p><u>Motieven:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - zorg voor kind tot 12 jaar - bijstand aan zwaar ziek familielid - palliatieve verzorging - gehandicapt kind <p>Loopbaanonderbreking in het kader van federaal zorgverlof, voltijds of deeltijds op te nemen (met RVA-uitkering)</p> <ul style="list-style-type: none"> - palliatief verlof (1 maand, twee keer te verlengen) - verzorging ziek familielid (12 maanden) - ouderschapsverlof (4 maanden per kind) 	<p>Gemotiveerd tijdskrediet (onbetaald maar met RVA-uitkering) geeft de werknemer met 24 maanden anciënniteit de mogelijkheid zijn arbeidsprestaties voltijds, halftijds of met 1/5de te onderbreken gedurende 36 maanden voor het motief 'opleiding', of gedurende 51 maanden voor de motieven: 'zorg voor het kind jonger dan 8 jaar', 'palliatieve verzorging', 'zwaar ziek kind of familielid' of 'gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar'. Voor het gemotiveerd tijdskrediet betaalt de RVA wel een vergoeding om het inkomensverlies te compenseren.</p>
Recht op vermindering arbeidsprestaties	<p>Verdeeltijdsing:</p> <p><u>Voor alle werknemers:</u> Recht op zestig maanden verlof voor deeltijdse prestaties over de volledige loopbaan (aanvraag voor minimaal 3 maanden, maximaal 12 maanden)</p> <p><u>Voor werknemers vanaf 55 jaar:</u> recht op verdeeltijdsing (niet bezoldigd maar wel gelijkgesteld met dienstactiviteit)</p> <p><u>Voor werknemers vanaf 60 jaar + personeelsleden met gehandicapt kind ten laste OF eenoudergezin OF mantelzorger:</u> recht op verdeeltijdsing mét salarisbonus</p>	<p>Vermindering arbeidsprestaties:</p> <p><u>Werknemers vanaf 50 jaar:</u> tijdskredietformule mogelijk maar zonder RVA-steun, in geval van onderneming in herstructurering of moeilijkheden, of 28-jarige loopbaan.</p> <p><u>Werknemers vanaf 55 jaar:</u> mogelijkheid tot vermindering arbeidsprestaties (tijdskredietformule met RVA-steun) is mogelijk in specifieke situaties (onderneming in herstructurering of moeilijkheden), minimum 35 jaar beroepsloopbaan.</p> <p><u>Werknemers 60 jaar en ouder:</u> mogelijkheid tot vermindering arbeidsprestaties (tijdskredietformule met RVA-steun): overstap naar 4/5 tijdskrediet (komende van voltijds) of naar halftijds (komende van minimum 3/4). Recht op RVA-vergoeding om inkomensverlies te compenseren.</p>
Wettelijke feestdagen	<p>14 betaalde wettelijke feestdagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 januari - Paasmaandag - Dag van de Arbeid (1 mei) - O.L.H. Hemelvaart - Pinkstermaandag - Feest van de Vlaamse Gemeenschap: (11 juli) - Nationale Feestdag (21 juli) - O.L.V. Hemelvaart (15 augustus) - Allerheiligen: 1 november - Allerzielen (2 november) - Wapenstilstand (11 november) - Dag Van de Dynastie (15 november) - Kerstdag (25 december) - Tweede Kerstdag (26 december) <p>Feestdagen die in een weekend vallen:</p>	<p>10 betaalde wettelijke feestdagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 januari - Paasmaandag - Dag van de Arbeid (1 mei) - O.L.H. Hemelvaart - Pinkstermaandag - Nationale Feestdag (21 juli) - O.L.V. Hemelvaart (15 augustus) - Allerheiligen (1 november) - Wapenstilstand: (11 november) - Kerstdag (25 december) <p>Feestdagen die in een weekend vallen:</p>

Werknemers krijgen ter vervanging vakantie tussen Kerst en Nieuwjaar. (= het ene jaar meer verlof dan het andere jaar). Deze periode geldt als collectief verlofperiode.

Een feestdag die samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming, of met de rustdag van een werknemer wordt vervangen. Wie werkt op een feestdag, behoudt zijn recht op de feestdag in de vorm van betaalde inhaalrust.

Voor alle werknemers geldt dat er een collectieve verlofperiode wordt vastgelegd. De vervanging van de feestdagen die met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvallen, worden collectief vastgelegd tijdens de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar (26 – 31 december). Indien er onvoldoende vervangende feestdagen voorhanden zijn om het collectief verlof te overbruggen, moeten de werknemers voor de resterende dag(en) recup of vakantiedagen opnemen.

Gemotiveerd tijdskrediet

Index 140,02 - vanaf 1.9.2018

Indien het arbeidsregime anders is dan de in de tabel opgenomen percentages, dan moet je het basisbedrag vermenigvuldigen met de tewerkstellingsbreuk.

VOLLEDIG TIJDSKREDIET

	Regime	tussen 2 en 5 jaar anciënniteit	vanaf 5 jaar anciënniteit
Bruto	100%	510,44 €	595,52 €
	80%	408,35 €	476,42 €
	75%	382,83 €	446,64 €
	50%	255,22 €	297,76 €
Netto	100%	458,74 €	535,20 €
	80%	366,99 €	428,16 €
	75%	344,06 €	401,40 €
	50%	229,37 €	267,60 €

HALFTIJD TIJDSKREDIET - algemeen stelsel

(indien de werknemer 50 jaar of ouder is en samenwonend is, bedraagt de netto uitkering 156,34 euro indien de werknemer tussen 2 en 5 jaar anciënniteit heeft en 208,45 euro vanaf 5 jaar anciënniteit.)

	Regime	tussen 2 en 5 jaar anciënniteit	vanaf 5 jaar anciënniteit		
Bruto	100%	255,21 €	297,75 €		
	80%	204,17 €	238,20 €		
	75%	191,41 €	223,31 €		
Netto		samenwonend	alleenwonend	samenwonend	alleenwonend
	100%	178,65 €	211,45 €	208,43 €	246,69 €
	80%	142,92 €	169,16 €	166,74 €	197,35 €
	75%	133,99 €	158,59 €	156,32 €	185,02 €

EENVIJFDE TIJDSKREDIET - algemeen stelsel

	samenwonend	alleenwonend
Bruto	168,07	216,89
Netto	109,25	140,98
		zonder kind ten laste
		179,7

HALFTIJD TIJDSKREDIET - STELSEL EINDELOOPBAAN

	werknemer ouder dan 60 jaar		
Bruto	100%	508,36	
	80%	406,69	
	75%	381,27	
≥ 75%	x Q/S		
Netto		samenwonend	alleenwonend
	100%	330,44	421,18
	80%	264,35	336,94
	75%	247,83	315,89
	≥ 75%	x Q/S	x Q/S

De werknemer met 25 jaar beroepsloopbaan heeft recht op onderbrekingsuitkeringen vanaf 60 jaar in het kader van een halftijdse en 1/5 vermindering tot aan de pensioenleeftijd (+ bijkomende tewerkstellings- en anciënniteitsvoorwaarden NAR-CAO nr. 103

Afwijking vanaf 55 jaar

° voor de werknemers die een zwaar beroep uitoefene

° voor de werknemers met 35 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende

° voor de WN tewerkgesteld in een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden

Uitzondering: de WN's die reeds in het stelsel zitten en die niet aangevraagd hebben tot aan de pensioenleeftijd, kunnen genieten van de oude bepalingen indien zij een nieuw aanvraagformulier met de pensioenleeftijd als einddatum indienen

EENVIJFDE TIJDSKREDIET - STELSEL EINDELOOPBAAN

	werknemer ouder dan 60 jaar	
Bruto	samenwonend	alleenwonend
	236,13	284,95
Netto	153,49	185,22
		geen kind ten laste
		236,09