

Fonds 127

SOCIAAL FONDS VOOR
DE HANDEL IN BRANDSTOFFEN



Sociale voordelen



Opleiding en vorming



HR-advies



Sociaal Fonds voor de Handel in Brandstoffen

Deze brochure is specifiek bestemd voor werkgevers en werknemers actief in de sector Handel in Brandstoffen (PC 127).

We spreken in deze brochure om redactionele redenen steeds over 'werknemer', maar uiteraard gelden de bepalingen voor zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers in de sector.

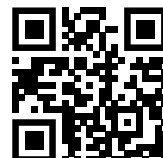
Nota van de redactie

Hoewel we de grootste zorg besteedden aan de redactie van deze brochure, kunnen materiële vergissingen in de tekst zijn geslopen of kan bepaalde informatie op korte termijn wijzigen.

Noch de redactie, noch de uitgever kan hiervoor aansprakelijk gesteld worden.

Bezoek de website van het Sociaal Fonds voor de Handel in Brandstoffen voor de **meest recente informatie**:

www.fonds127.be



Inhoud

Onze missie	4	2. Opleiding en vorming	32
Onze sector in cijfers	6	2.1. Opleiding Zwaar vervoer	33
1. Sociale voordelen	8	2.2. Instroomprojecten	35
1.1. Arbeidsduur	9	1. Individuele Beroepsopleiding (IBO)	35
1. Beperking van 2080 uur per jaar	9	2. Youth Energy Project (YEP)	36
2. Beperking van 12 uur per dag	10	2.3. ADR-opleiding	39
3. Beperking van 78 uur of 143 uur aan overuren	11	1. ADR categorie I en II 'colli en tanks'	39
1.2. Looncomponenten	13	2. ADR categorie IV 'vloeibare brandstoffen' (Brafco)	40
1. Functieclassificaties	13	3. Financiële tussenkomst door het Sociaal Fonds	40
2. ARAB-vergoeding	14	2.4. Gratis opleiding Coach op de werkvloer	41
3. Verblijfsvergoeding	14	2.5. Job- en taalcoaching op de werkvloer	42
1.3. Sociale voordelen via het Sociaal Fonds	15	1. Jobcoaching	42
1. Compensatiedagen	15	2. Taalcoaching	43
2. Eindejaarspremie	18	3. De Werkplekarchitecten	43
3. Hospitalisatieverzekering	20	3. HR-advies	44
4. Aanvullend pensioen	23	3.1. Opvolgtool	45
5. Premie bij pensionering	24	3.2. Onthaalbeleid	46
6. Aanvullende vergoeding bij het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)	25	3.3. Digitaal zakwoordenboek voor chauffeurs	47
7. Uitkering bij verlies van de medische schifting	26	3.4. Intersectorale handleiding Non-discriminatiecode	47
8. Syndicale premie en vorming	27	3.5. Digitaal platform 'La Fontaine online'	48
1.4. Sociale voordelen via de werkgever	29	1. 'La Fontaine online' voor werkgevers	48
1. Ecocheques	29	2. 'La Fontaine online' voor werknemers	49
2. Fietsvergoeding	30	3.6. HR-ondersteuning op maat	50
3. Anciënniteitsverlof	30		
4. Vergoeding bij tijdelijke economische werkloosheid	30		



Onze missie

Het Sociaal Fonds voor de Handel in Brandstoffen (Fonds 127) is het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de ondernemingen actief in de brandstoffenhandel (RSZ-categorie 091).

Het is onze missie om voldoende instroom en goede doorstroom van personeel te creëren, en om vroegtijdige uitstroom van werknemers te voorkomen. Hierbij streven we naar een persoonlijke, deskundige en toekomstgerichte dienstverlening.



Het Sociaal Fonds vervult drie kerntaken:



Sociale voordelen

Het Sociaal Fonds staat in voor de uitbetaling van sociale voordelen die niet rechtstreeks door de werkgever worden toegekend. De vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers uit de sector bepalen in het Paritair Comité 127 welke voordelen toegekend worden en onder welke voorwaarden. Deze beslissingen worden vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten of cao's.

Het Sociaal Fonds wordt gefinancierd door de RSZ-bijdragen die de werkgever betaalt op het brutoloon van de werknemers. De sociale partners leggen samen het percentage van de werkgeversbijdragen aan het Sociaal Fonds vast. Vanaf 2020 bedraagt deze bijdrage 15,7 % van het brutoloon aan 108 %.



Opleiding en vorming

Het Sociaal Fonds stimuleert de permanente vorming van werknemers uit de sector en voorziet een financiële tussenkomst in de kosten van de werkgevers voor een aantal opleidingen en bijscholingen van hun werknemers. Bovendien ondersteunt het Sociaal Fonds de basisopleidingen tot het beroep 'chauffeur in de brandstoffenhandel' die de VDAB en de FOREM organiseren.



HR-advies

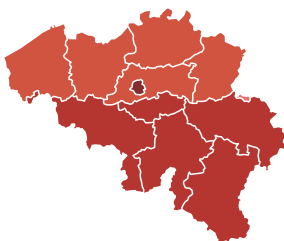
Het Sociaal Fonds volgt het bedrijfsleven binnen de sector op en levert inspanningen op vlak van instroom in de sector en het invullen van openstaande vacatures. Met behulp van verschillende tools bevorderen we de werkgelegenheid in de sector en ondersteunen we bedrijven in hun zoektocht naar nieuw talent.

Onze sector in cijfers (2023)

Aantal werkgevers

304

Vlaanderen	153
Brussel	7
Wallonië	144



Aantal werknemers

1950

Vlaanderen	1054
Brussel	82
Wallonië	814

Gender



Mannen

1906



Vrouwen

44

Verschillende nationaliteiten



32

Bedrijfsactiviteiten binnen de sector



Distributie van vaste, vloeibare en gasvormige brandstoffen

49 %

Groothandel in vaste, vloeibare en gasvormige brandstoffen

33 %

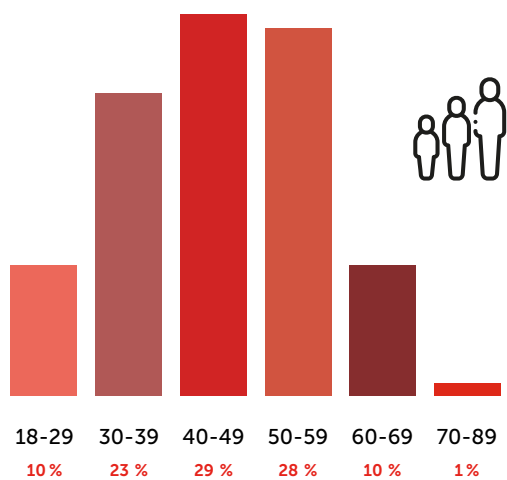
Goederenvervoer over de weg

12 %

Detailhandel in motorbrandstoffen

6 %

Leeftijd van de werknemers



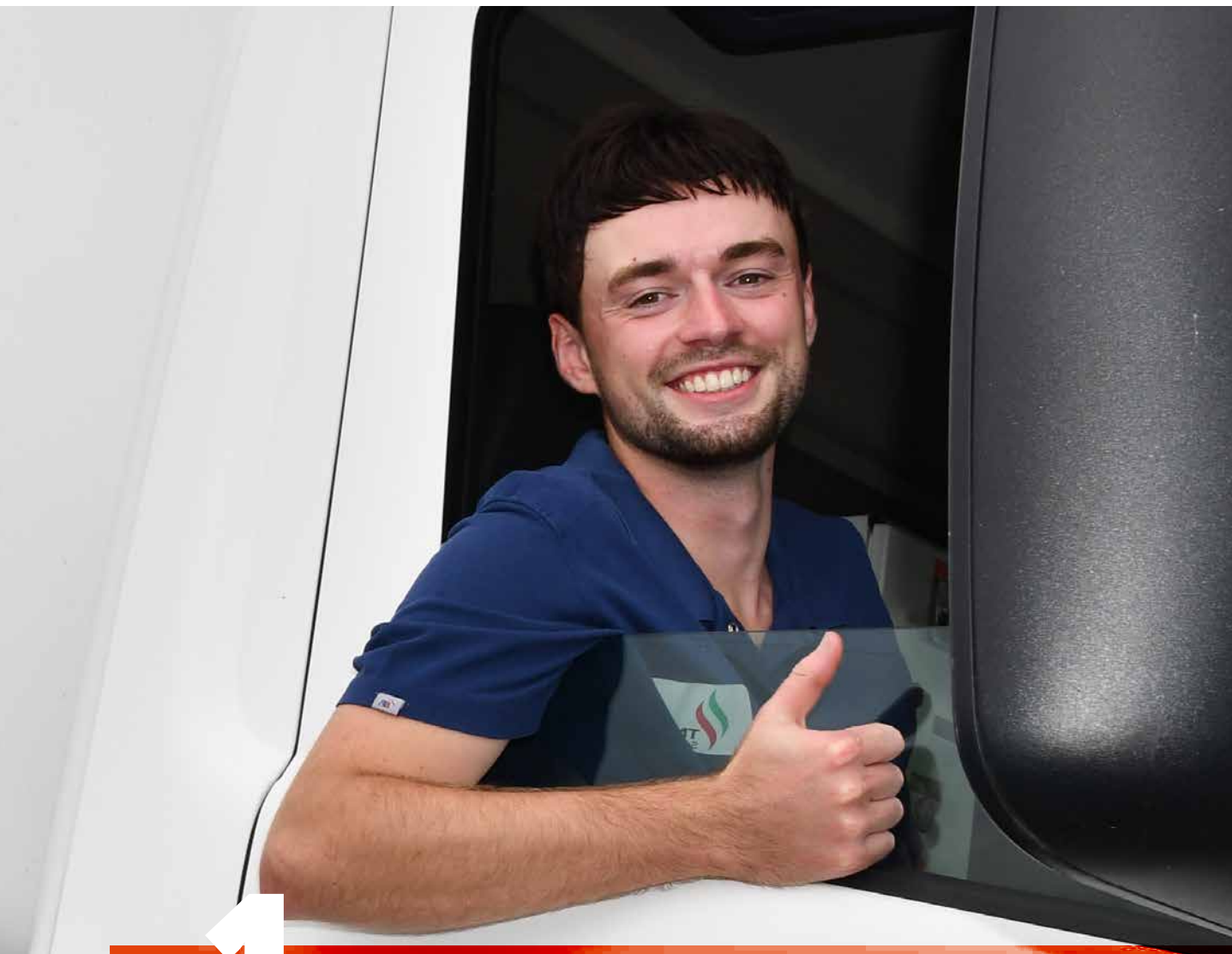
Gemiddelde leeftijd van de werknemers

45 jaar



Gemiddelde anciënniteit binnen de sector

8,8 jaar



1

Sociale voordelen



1.1

Arbeidsduur

Onze sector kent een bijzondere regeling inzake de arbeidsduur. Sinds 2003 geldt een algemene verplichte arbeidsduurvermindering tot 38 uren per week. In onze sector is echter de 40-urenweek van kracht. Die 2 uren extra per week worden gecompenseerd door maximaal 12 compensatiedagen per jaar.

Binnen de sector zijn volgende grenzen aan de arbeidsduur vastgelegd:

1. Beperking van 2080 uur per jaar

De wekelijkse arbeidsduur bedraagt 40 uur. Deze beperking wordt berekend als een gemiddelde op jaarbasis. 40 uur vermenigvuldigd met 52 weken geven een beperking van 2080 uur per jaar. Het gaat hier om een **all-in-formule**, waarbij de daadwerkelijk gepresteerde uren maar ook gelijkgestelde uren (zoals ziekte en feestdagen), vakantie- en compensatie-uren van toepassing zijn.

Voorbeeld 1

Voorbeeld 1

Paul ontving onlangs een brief over dit voordeel dat het Sociaal Fonds uitbetaalt. De compensatiedagen werden in het leven geroepen **ter compensatie van de verlaging van de arbeidsduur** naar 38 uur per week.

In de brandstoffensector behielden we de 40-urenweek en compenseren we de verlaging van de arbeidsduur met compensatiedagen. 18 werkelijk gepresteerde werkdagen geven recht op 1 compensatiedag van acht uur, met een maximum van 12 compensatiedagen per refertejaar.

Geven de overuren die Paul op de weg verzamelt ook recht op compensatie? Ja, maar die zal zijn werkgever rechtstreeks uitbetalen.

2. Beperking van 12 uur per dag

De dagelijkse beperking bedraagt 12 uur. Deze beperking kan opgetrokken worden tot 14 uur indien we rekening houden met de **beschikbaarheidstijd**. Dit omvat de voorziene wachttijden bij het laden en lossen van brandstoffen alsook de genomen rusttijden in het bijzonder met het oog op de verkeersveiligheid. Deze tijden – die weliswaar verder aan het **normale uurloon** moeten worden vergoed – moeten niet op gedetailleerde wijze verantwoord worden.

Ze kunnen maar in rekening worden gebracht **tot maximum 2 uur per werkdag en 10 uur per week**.

Een werkdag is een periode van 24 uur die aanvangt bij het begin van de werkzaamheden na het einde van een dagelijkse of wekelijkse rusttijd.

Voorbeeld 2

Zolang bovenstaande beperkingen (2080 uur per referentiejaar en 12 uur + 2 uur wachttijd per dag) nageleefd worden en de uren gepresteerd worden volgens het uurrooster dat in het arbeidsreglement vermeld staat, is er geen toeslag verschuldigd.

Voorbeeld 2

Abdel moet niet alleen het verkeersreglement naleven, hij moet ook de verplichte rusttijden nauwgezet volgen. Soms moet hij wachten tijdens het laden of lossen.

Tijdens deze wacht- of rusttijden staat hij niet ter beschikking van zijn werkgever, maar kan hij ook niet een wandelingetje maken of een terrasje doen.

Abdel krijgt een vergoeding voor deze aanwezigheidstijd, maar hij kan deze niet recupereren.





3. Beperking van 78 uur of 143 uur aan overuren

Voor overuren mag de totale arbeidsduur de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (40 uur) vermenigvuldigd met het aantal weken of gedeeltelijke weken in de referentieperiode de **78 uur** niet overschrijden. In twee specifieke gevallen werd deze beperking vastgelegd op **143 uur**:

1. Het bedrijf kampt met een buitengewone vermeerdering van werk. Let op: de vakbondsafvaardiging of de sociale inspectie moet hiermee akkoord zijn.
2. Er zijn werkzaamheden vereist als gevolg van een onvoorziene noodzaak. De vakbondsafvaardiging of de sociale inspectie moet hiervan op de hoogte zijn.

Voor wie van formules houdt:

- Aantal weken in de referentieperiode x 40 uur + 78 (of + 143)
- Aantal dagen in de referentieperiode x 8 uur + 78 (of + 143)

Voorbeeld 3

Voorbeeld 3

De werkgever van Bart kampt met een buitengewone vermeerdering van werk in november en in december. Aangezien de sociale inspectie akkoord ging, wil de werkgever dat Bart 12 uur per dag werkt, hetzij 60 uur per week, en dit gedurende twee maanden.

Dit kan indien het uurrooster van 12 uur in het arbeidsreglement is opgenomen en de kredieten van 78 uur of 143 uur niet overschreden worden. Na iets meer dan 6 weken zal het overurenkrediet van Bart al opgebruikt zijn.

Als Bart tijdens deze twee maanden gemiddeld 75 uur per week werkt, dan zal hij zijn krediet van 143 overuren niet overschrijden.



SOCIALE VOORDELEN

Overuren geven recht op een salaristoeslag: 50 % op gewone werkdagen en 100 % op zon- en feestdagen. Er is echter geen toeslag verschuldigd indien de beperking van 2080 uur per jaar en van 12 uur per dag nageleefd werden, op voorwaarde dat de toegepaste uurregeling vermeld staat in het arbeidsreglement.

Vanaf 78 (of 143) overuren is de werkgever verplicht **compensatierust** toe te staan in de loop van hetzelfde referentiejaar. De werknemer kan ook de **uitbetaling van de overuren**

vragen in plaats van deze op te nemen. Ook hier voorziet de wetgeving een beperking: de werknemer kan de uitbetaling vragen van maximum 143 overuren. Zodra deze werden uitbetaald, worden ze niet meegerekend in de berekening van de arbeidsduur van het referentiejaar. Let op: het verzoek tot uitbetaling moet op initiatief van de werknemer plaatsvinden en mag niet worden opgelegd door de werkgever.





1.2

Looncomponenten

De minimumlonen, werkelijk uitbetaalde lonen en andere vergoedingen worden eenmaal per jaar geïndexeerd. Deze indexering gebeurt op 1 januari op basis van de afgevlakte gezondheidsindex van november van het afgelopen jaar. Raadpleeg de meest recente cijfers op onze website.

1. Functieclassificaties

KLASSE E I

PC127-001

Onderhoudspersoneel

KLASSE E II

PC127-002

Machinist/bestuurder Bulldozer

PC127-003

Arbeider Gas

KLASSE E III

PC127-004 *

Tankwagenchauffeur voor het belevaren van tankstations

PC127-005

Chauffeur bevoorrading en grootdistributie gasflessen

PC127-006

Tankwagenchauffeur voor bevoorrading en grootdistributie van vloeibare brandstoffen

KLASSE E IV

PC127-007

Chauffeur kleindistributie gasflessen

PC127-008

Chauffeur kolen

PC127-009

Tankwagenchauffeur voor distributie van gas

PC127-010

Tankwagenchauffeur voor distributie van vloeibare brandstoffen

PC127-011

Techniker

KLASSE E V

PC127-012

Vliegtuigbevoorrader

Bekijk de actuele looncomponenten op onze website:

www.fonds127.be/nl/werkgever/arbeids-en-loonvoorwaarden/looncomponenten.

- * Tankwagenchauffeurs voor het beleveren van tankstations (klasse III, PC127-004) ontvangen twee bijkomende premies:
 - Een premie voor **ploegenarbeid** van € 0,50 per uur.
 - Een financiële vergoeding voor **nachtarbeid** verricht tussen 20 en 6 uur. Daarbij gelden volgende bepalingen:
 - De werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 en 24 uur en de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur hebben geen recht op deze vergoeding.
 - Deze vergoeding geldt per effectief gewerkt arbeidsuur binnen de grenzen van het stelsel van nachtarbeid, en verhoogt voor werknemers van 50 jaar en ouder.

2. ARAB-vergoeding

De ARAB-vergoeding is een forfaitaire compensatie voor gemaakte kosten (sanitair bezoek, drank, eten,...) door het rijdend personeel buiten de zetel van de onderneming. De werkgever betaalt de ARAB-vergoeding in PC 127 per uur (zowel bij arbeidstijd als aanwezigheidstijd).

3. Verbljfsvergoeding

Werknemers ontvangen een forfaitaire verbljfsvergoeding (grote verbljfsvergoeding) per begonnen schijf van 24 uren, wanneer zij door de dienst verplicht zijn om hun dagelijkse of wekelijkse rust te nemen buiten hun woonplaats of buiten de in hun arbeidsovereenkomst voorziene arbeidsplaats.

In de volgende gevallen wordt het bedrag van de forfaitaire verbljfsvergoeding beperkt (kleine verbljfsvergoeding):

- Voor de eerste dagelijkse rust wanneer de samengestelde arbeids- en beschikbaarheidstijden voorafgaand aan bedoelde rust minder dan 8 uur bedragen, voor zover ze geen deel uitmaakt van een meerdaagse reis.
- Wanneer de uithuizing minder dan 24 uur bedraagt en het slechts één enkele dagelijkse rust betreft.

Als de werknemer kan aantonen dat de reële kosten het bedrag van de verbljfsvergoeding overschrijden, wordt het bedrag aangepast aan de bewezen kosten.



1.3

Sociale voordelen via het Sociaal Fonds

Het Sociaal Fonds kent deze sociale voordelen toe aan de werknemers van bedrijven die onder het PC 127 vallen.

1. Compensatiedagen

In onze sector wordt 40 uur per week gewerkt in plaats van de wettelijke voorziene 38 uur per week. We compenseren die 2 uur extra per week met maximaal 12 compensatiedagen per refertejaar.

Voor wie?

De werknemers die werken onder het PC 127 hebben recht op compensatiedagen.

Hoe werkt het?

De referteperiode, of de periode waarin de compensatiedagen opgenomen moeten worden, loopt van 1 oktober (vorige jaar) tot 30 september (huidige jaar). Slechts één compensatiedag kan overgedragen worden tot uiterlijk 31 december van het huidige kalenderjaar.

- **Voor elke 18 effectief gewerkte dagen** heeft de werknemer recht op 1 compensatiedag.

Dagen zoals economische werkloosheid, feestdagen, ziekte-dagen en verlofdagen komen dus niet in aanmerking.

- De werknemer heeft recht op **maximaal 12 compensatiedagen per referteperiode**.

BELANGRIJK

De compensatiedag hoeft niet vlak na de 18 gepresteerde werkdagen opgenomen te worden. Wie van een verlengde zomervakantie droomt, kan, in samenspraak met de werkgever, tijdens het refertejaar compensatiedagen opsparen en ze bijvoorbeeld allemaal in september nemen. Twee principes moeten hierbij nageleefd worden:

1. De werknemer moet de compensatiedagen opnemen tijdens de referteperiode. De laatste compensatiedag mag uitzonderlijk worden overgedragen naar het laatste kwartaal van het lopende kalenderjaar, dus voor 31 december (bijvoorbeeld tussen 1/10/2024 en 31/12/2024).
2. De werknemer neemt de compensatiedagen in samenspraak met de werkgever op, rekening houdend met de organisatie van het werk.

Berekening van het loon

Het loon van een compensatiedag is het bruto-
uurloon vermenigvuldigd met 8. We houden
de sociale lasten (RSZ en bedrijfsvoorheffing)
in. Het enige verschil ten opzichte van een dag
waarvoor de werkgever een loon betaalt, is dat
het Sociaal Fonds een forfaitair tarief van 27,25 %
aan bedrijfsvoorheffing inhoudt.

Iedere werknemer aan wie we één of meerdere
compensatiedagen uitbetaalden, ontvangt in de
loop van de maand april van het daaropvolgende
jaar een loonfiche 281.10 voor het invullen van
de belastingaangifte.

Deeltijdse werknemers

Voor deeltijdse werknemers wordt niet meer in
effectief gepresteerde dagen gerekend, maar
in effectief gepresteerde uren. Zo hebben ze
recht op een compensatiedag na 146 effectief
gepresteerde uren (d.w.z. $18,25 \times 8$ uren).

Opgelet, het Sociaal Fonds kan enkel dagen van
8 uur uitbetalen, ook voor een persoon die 4 uur
per dag werkt. In dergelijk geval moeten de reëel
opgenomen uren doorgegeven worden. De
som van die uren moet gelijk zijn aan 8 of een
veelvoud van 8 zijn.

Interimarbeid

In geval van interim gelden regels die eigen zijn
aan het interimcontract. De interimarbeiders
hebben bijgevolg geen recht op de door het
Sociaal Fonds betaalde compensatiedagen.

Wat als de arbeidsovereenkomst afloopt?

De werknemer moet de compensatiedagen voor
het einde van de arbeidsovereenkomst opnemen.
Dit kan ook nog tijdens de opzeggingsperiode.

Voorbeeld



BELANGRIJK

Compensatiedagen moeten door de
werkgever of door het sociaal secretariaat in
de DMFA-aangifte opgenomen worden onder
prestatiecode 12.

De werkgever kan in geen geval compensatie-
dagen opnemen in de loongegevens die hij
aan de RSZ doorgeeft. Het Sociaal Fonds
betaalt de werknemersbijdrage aan de RSZ,
samen met de patronale bijdrage.

De administratie beschouwt de uitbetaling van
de compensatiedagen door het Sociaal Fonds
als een vergoeding door een derde betaler.



Voorbeeld

Het brutoloon van Jan bedraagt 13 euro per uur. Hij heeft in mei 1 compensatiedag opgenomen en zou graag het nettobedrag hiervan kennen.

Berekening:

8 uur x 13 euro/ uur = € 104 bruto.

Voor werknemers wordt deze RSZ-bijdrage (13,07 %) berekend op het loon aan 108 %, hier dus op € 112,32. Het belastbare bedrag bedraagt in dit geval € 89,3198 (€ 104 - € 14,6802). Op dit bedrag wordt de bedrijfsvoorheffing berekend (27,25 % voor de compensatiedagen).

Het resultaat bedraagt:

Nettobedrag = € 104 (bruto) - € 14,6802 (RSZ)
- € 24,3396 (bedrijfsvoorheffing) =
€ 64,98 (netto)

Procedure voor uitbetaling

Het Sociaal Fonds voert de betaling uit van zodra de werkgever de opgenomen compensatiedag(en) van de werknemer heeft aangevraagd via het digitaal platform 'La Fontaine online'. Meer informatie hierover is verder in deze brochure terug te vinden (pagina 48).

Dit zijn de belangrijkste regels bij het aanvragen van één of meerdere compensatiedagen:

- Het vermelde brutoloon is het brutoloon op het moment waarop de werknemer de compensatiedag opneemt.
- De werknemer neemt de compensatiedag(en) op tijdens de huidige referentieperiode.

VERWERKING

Met het oog op een snelle verwerking, voert het Sociaal Fonds maandelijks twee betalingen uit. Raadpleeg de eerstvolgende uitbetalingsdatum op onze website:

www.fonds127.be/nl/kalender.

2. Eindejaarspremie

Werknemers actief in een onderneming voor de Handel in Brandstoffen (PC 127) ontvangen een eindejaarspremie. Het Sociaal Fonds betaalt deze premies uit in **december** (voor Kerstmis).

Referteperiode

De referteperiode van de eindejaarspremie loopt van 1 juli van het voorgaande jaar tot 30 juni van het jaar van uitbetaling. Voor de eindejaarspremie in 2024 loopt de referteperiode bijvoorbeeld van 1 juli 2023 tot 30 juni 2024. Voor de berekening van de eindejaarspremie baseren we ons op de loonmassa uitbetaald door de werkgever tijdens deze 12 maanden.

Voorwaarden

Om de eindejaarspremie te ontvangen, moet een werknemer voldoen aan twee voorwaarden:

1. In een 5-dagenstelsel moet de werknemer 50 gepresteerde of gelijkgestelde dagen opgebouwd hebben. In een 6-dagenstelsel zijn dit 60 dagen.
2. De werknemer mag tijdens de referteperiode noch ontslagen worden om dringende reden, noch de sector vrijwillig verlaten hebben. Als de werknemer ontslagen is maar niet om dringende reden, betalen we de eindejaarspremie uit. Het is de laatste werkdag die in aanmerking komt.

Indien de werknemer bij een andere werkgever uit de sector aan de slag is gegaan, blijft het recht op een eindejaarspremie behouden.

Voorbeeld

Voorbeeld

Een werknemer die ontslag neemt op 20 juni en blijft werken tot 1 juli heeft recht op een eindejaarspremie voor het lopende jaar.

Berekening van de premie

Sinds 2005 (CAO van 26.10.05) wordt de eindejaarspremie als volgt berekend:

Jaarlijkse loonmassa (*)
x 6,35 %
= bruto-premie
- 13,07 % (R.S.Z.-bijdrage van de werknemer) (**)
= Belastbare premie
- 20 % (forfaitaire bedrijfsvoorheffing)
= netto-premie

(*) het loon aan 100 % van de 12 maanden van het refertejaar, zoals dat door de werkgever(s) aan de RSZ werd aangegeven.

(**) het persoonlijke RSZ-gedeelte wordt berekend op de loonmassa aan 108 %.



Gelijkgestelde dagen

Onze gelijkgestelde dagen zijn dezelfde als deze die worden bepaald voor het recht op jaarlijks verlof. Het gaat bijvoorbeeld om dagen van ziekte, arbeidsongeval, vaderschapsverlof of moederschapsbescherming en feestdagen.

Grensarbeiders

Werknemers met het statuut van Franse grensarbeider bezorgen ons het attest van hun belastingkantoor om vrijstelling van de bedrijfsvoorheffing te bekommen.



3. Hospitalisatieverzekering

Voor wie?

De werknemers die werken onder het PC 127 worden automatisch verzekerd vanaf het moment dat zij **6 maanden ononderbroken actief zijn in de sector**. Het recht tot tussenkomst wordt beëindigd nadat een werknemer gedurende 6 maanden niet meer onder het PC 127 valt.

MyAG Employee Benefits app

Aangesloten werknemers kunnen de verzekering raadplegen via de **MyAG Employee Benefits app** en de in de app geïntegreerde My Healthcare Card gebruiken. Ze ontvangen dus geen fysieke kaart meer. Het **referentienummer** van de groepspolis is: **KJ189 – M369**.



Met de **MyAG Employee Benefits app** kunnen werknemers:

- Een hospitalisatie melden
- Snel en makkelijk medische kosten doorsturen
- Hun waarborgen bekijken waar en wanneer ze willen
- Het overzicht behouden over alle ingediende kosten en terugbetalingen

Kunnen gezinsleden van werknemers ook aansluiten?

Gezinsleden van aangesloten werknemers kunnen genieten van een hospitalisatieverzekering met identieke waarborgen.

Voor de **partner** bedraagt de jaarpremie vanaf 1 juli 2020 **€ 228,96**, inclusief de RIZIV-bijdrage. Hiervan neemt het Sociaal Fonds 10 % ten laste, waardoor de eigen bijdrage **€ 206,06** bedraagt. Voor een **kind** (kinderbijslaggerechtigd en jonger dan 25 jaar) bedraagt de jaarpremie **€ 91,56**. AG Insurance vraagt de eigen bijdrage rechtstreeks op.

Wie een partner of kind wil aansluiten, stuurt **het aansluitingsformulier** op de website volledig ingevuld en ondertekend naar het Sociaal Fonds via info@fonds127.be.



Hoeveel bedraagt de werkgeversbijdrage?

De werkgever betaalt momenteel een bijdrage van € 25 per kwartaal per werknemer.

Welke dekking biedt de hospitalisatieverzekering?

De hospitalisatieverzekering komt tussen in de medische kosten voor een medisch noodzakelijke ziekenhuisopname of in de ambulante kosten voor de behandeling van één van de 30 verzekerde zware ziekten.

- Waarborg hospitalisatie
- Waarborg pre- en posthospitalisatie
- Waarborg zware ziekten
- Waarborg buitenland

Raadpleeg het volledige overzicht van de gedekte medische kosten in België en in het buitenland op onze website: www.fonds127.be/nl/werkgever/premies-en-financiele-vergoedingen/hospitalisatieverzekering.

Wat te doen in geval van hospitalisatie?

Wanneer je een hospitalisatie voorziet, neem je contact op met AG Insurance via de MyAG Employee Benefits app, via de website www.myageb.aginsurance.be/nl of op het nummer **02 664 11 05**.

AG Insurance stuurt binnen de twee werkdagen een bevestiging van de **tenlasteneming** naar de aangeslotene en naar het ziekenhuis. Als er een derdebetalersregeling voor de ziekenhuisopname is, betaalt AG Insurance de ziekenhuisfactuur rechtstreeks aan het ziekenhuis.

Op de dag van de opname meldt de verzekerde zich aan met de identiteitskaart en de bevestiging van AG Insurance. Indien de ziekenhuisopname aanvaard werd zonder derdebetalersregeling, krijgt de aangeslotene de ziekenhuisfactuur thuis toegestuurd. De aangeslotene betaalt deze factuur zelf aan het ziekenhuis en stuurt daarna een volledige kopie van de factuur naar AG Insurance. AG Insurance betaalt de kosten dan terug volgens de voorwaarden van het contract.

Bij een **spoedopname** blijft de procedure identiek. De aangeslotene, een familielid of een personeelslid van het ziekenhuis neemt tijdens het verblijf van de aangeslotene in het ziekenhuis contact op met AG Insurance.

BELANGRIJK

Vermeld bij een hospitalisatie steeds het referentienummer van de groepspolis:
KJ189 - M369.

Franchise

De franchise voor een éénpersoonskamer bedraagt € 150. Voor een twee- of meerpersoonskamer is er geen franchise.

Bijstand in het buitenland

Word je tijdens een privéverblijf in het buitenland opgenomen, bel dan binnen de 24 uur naar **+32 (0)2 664 01 70**. Je vindt dit telefoonnummer ook in de MyAG Employee Benefits app.

Wat als de werknemer het recht op aansluiting verliest?

Wanneer de werknemer minstens 2 jaar ononderbroken aangesloten was bij de hospitalisatieverzekering kan hij/zij voor zichzelf of de aangesloten gezinsleden een **individuele verzekering aanvragen** bij AG Insurance. De aangeslotene geniet dan volgende voordelen:

- Aansluiten bij deze individuele verzekering kan zonder nieuwe medische vragenlijst.
- Er is geen wachttijd van toepassing.
- De vooraf bestaande aandoeningen zijn eveneens gedekt.

De aangeslotene betaalt een premie volgens de leeftijd die hij/zij op dat moment heeft. Er bestaat een mogelijkheid om deze premie aan de bereikte leeftijd te reduceren door middel van **prefinanciering**. Voor de prefinanciering van de hospitalisatieverzekering biedt AG Insurance het product AG Care Vision aan.

 Voorbeeld



Voorbeeld

Thomas is 35 jaar oud. Indien hij nu beslist om aan prefinanciering te doen, kan hij op het moment dat hij de sector verlaat een individueel contract krijgen waarvan de premie rekening houdt met de leeftijd waarop hij begon met prefinanciering in plaats van met de leeftijd op het moment van zijn vertrek.



4. Aanvullend pensioen

Sinds 1 januari 2010 spaart de werkgever ongeveer 3,25 % van het salaris voor het pensioen van de werknemer. Hiervan gaat 3 % effectief naar de 'spaarpot' van de werknemer.

Wat moet je als werknemer doen om je aanvullend pensioen te ontvangen?

Het aanvullend pensioen is een eenmalige uitkering die betaald wordt op het moment dat je met wettelijk pensioen gaat. Het pensioenfonds zal jou op dat moment zelf contacteren met de vraag om je rekeningnummer en een kopie van de voor- en achterzijde van je identiteitskaart te bezorgen. Een groot deel van deze administratieve formaliteiten kan ook elektronisch gebeuren via je persoonlijke pagina op de website www.mybenefit.be.

Wat gebeurt er wanneer een werknemer binnen de sector van werkgever verandert?

Het pensioen wordt bij de nieuwe werkgever op dezelfde manier opgebouwd als bij de vorige werkgever.

Wat gebeurt er wanneer een werknemer de sector verlaat?

Er zijn verschillende mogelijkheden:

- De werknemer behoudt zijn rekening bij het Pensioenfonds voor de Handel in Brandstoffen.
- De werknemer kiest ervoor zijn rekening over te hevelen naar het pensioenstelsel van de nieuwe werkgever indien dit mogelijk is.

Wat gebeurt er wanneer de aangeslotene overlijdt?

Als de aangesloten werknemer overlijdt voor de pensionering, keert het Pensioenfonds de premie uit aan de begunstigde(n) volgens onderstaande voorrangsorte:

1. De echtgenoot, op voorwaarde dat zij niet van tafel en bed zijn gescheiden en dat er geen echtscheidingsprocedure werd ingezet.
2. De kinderen: wettelijke, geadopteerde of erkende onwettige kinderen, en hun rechtstreekse erfgenamen indien zij niet meer leven.
3. De andere wettelijke erfgenamen: ouders, grootouders, broers en zussen, in de volgorde bepaald door de successierechten.
 - Uitzondering: de Belgische Staat

Op vraag van de aangesloten werknemer is het mogelijk om af te wijken van deze volgorde door het daarvoor voorziene formulier aangetekend in te dienen of door een wijziging aan te melden op de website www.mybenefit.be.

Kan het kapitaal omgezet worden in lijfrente?

De aangeslotene (of de eventuele begunstigen in geval van overlijden van de aangeslotene) kan vragen om het kapitaal om te zetten in lijfrente. Deze keuze gebeurt bij de aanvraag tot aanvullend pensioen.

MEER WETEN?

Neem contact op met het Pensioenfonds voor de Handel in Brandstoffen op het nummer **03 300 20 18**, op het e-mailadres pensioen@fonds127.be of via de website www.mybenefit.be.



5. Premie bij pensionering

De premie bij pensionering bedraagt 100 euro. De werkgever betaalt de premie rechtstreeks aan de rechthebbende werknemer. De werkgever kan daarna de terugbetaling aanvragen door het aanvraagformulier op de website van het Sociaal Fonds volledig ingevuld en ondertekend te sturen naar info@fonds127.be.

Voorwaarden

Om recht te hebben op de premie bij pensionering moet de werknemer voldoen aan volgende voorwaarden:

- De werknemer is op de dag van pensionering of brugpensioen ten minste 10 jaar ingeschreven als werknemer in het personeelsregister van één of meerdere werkgevers van de sector ressorterend onder het PC 127.
- De werknemer heeft de sector niet vrijwillig verlaten of is niet ontslagen om een dringende reden.



6. Aanvullende vergoeding bij het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Werknemers genieten onder bepaalde voorwaarden van een conventioneel brugpensioen. Het Sociaal Fonds betaalt deze aanvullende vergoeding terug aan de werkgever.

Voor wie?

Werknemers genieten tot de aanvang van hun pensioen van het systeem van conventioneel brugpensioen als ze voldoen aan volgende voorwaarden:

- Ze werden ontslagen (maar niet om dringende redenen).
- Ze hebben uitdrukkelijk bekendgemaakt gebruik te willen maken van het conventionele brugpensioen.

Raadpleeg de specifieke bepalingen op deze website: www.rva.be.

Hoeveel bedraagt de aanvullende vergoeding?

Het gaat niet om een vast bedrag, maar om de helft van het verschil tussen het referent nettomaandloon en de werkloosheidsuitkering.



7. Uitkering bij verlies van de medische schifting

Voor wie?

De werknemer kan een beroep doen op een uitkering bij verlies van de medische schifting wanneer hij/zij:

- Een anciënniteit van 20 jaar heeft in de sector.
- Deel uitmaakt van het rijdend personeel.
- Ontslagen werd wegens definitief verlies van de medische schifting.

Indien de werknemer na het verlies van de medische schifting in een andere functie binnen de onderneming kan blijven werken, behoudt hij/zij het recht op de uitkering als hij/zij binnen een periode van 5 jaar toch ontslagen zou worden.



Hoeveel bedraagt de uitkering?

De uitkering bedraagt € 7.500 voor voltijdse werknemers tot de leeftijd van 55 jaar. Voor deeltijdse werknemers wordt dit bedrag pro rata temporis berekend. Vanaf de leeftijd van 56 jaar wordt het bedrag van de uitkering degressief (-10 % per jaar) tot de leeftijd van 65 jaar:

- Tot 55 jaar: € 7.500
- Vanaf 56 jaar: € 6.750
- Vanaf 57 jaar: € 6.000
- Vanaf 58 jaar: € 5.250
- Vanaf 59 jaar: € 4.500
- Vanaf 60 jaar: € 3.750
- Vanaf 61 jaar: € 3.000
- Vanaf 62 jaar: € 2.250
- Vanaf 63 jaar: € 1.500
- Vanaf 64 jaar: € 750
- Ouder dan 65 jaar: € 0

Betaling en terugbetaling van de uitkering

Tijdens de eerste maand die volgt op het ontslag wegens definitief verlies van de medische schifting, betaalt de werkgever de uitkering uit aan de werknemer. De werkgever vordert dit bedrag terug bij het Sociaal Fonds aan de hand van het ingevulde aanvraagformulier en de nodige bewijsstukken.



8. Syndicale premie en vorming

Syndicale premie

Een werknemer uit de sector heeft recht op een jaarlijkse syndicale premie wanneer hij/zij voldoet aan volgende voorwaarden:

- De werknemer komt voor op de RSZ-aangifte van het tweede kwartaal van een bedrijf in de sector (RSZ-categorie 091).
- De werknemer is sinds tenminste 1 jaar lid van een representatieve werknemersorganisatie.
- De werknemer is in orde met de betaling van de syndicale bijdrage voor de laatste 12 maanden.

Sinds 2020 bedraagt de syndicale premie 145 euro per jaar.

Uitbetaling van de syndicale premie

Eind november van het jaar waarvoor de syndicale premie wordt uitbetaald (bijvoorbeeld 2024), stuurt het Sociaal Fonds een 'legitimatiekaart' naar alle werknemers in de sector. Deze kaart bewijst de tewerkstelling gedurende het tweede kwartaal van dat jaar in een bedrijf in de sector.

Wanneer hij/zij voldoet aan bovenstaande voorwaarden kan de werknemer deze kaart geldig maken door zich voor 31 mei van het daaropvolgende jaar aan te melden bij de vakbond of door het document via de post op te sturen. De adressen van de syndicale organisaties staan vermeld op de keerzijde van de kaart. De vakbond betaalt dus 145 euro op de persoonlijke bankrekening van de rechthebbende werknemer. Het Sociaal Fonds betaalt deze premie nooit rechtstreeks uit.

Syndicale vorming

Sinds 2017 geldt een specifieke regeling voor de terugbetaling door het Sociaal Fonds van vormingscursussen gevolgd door de afgevaardigden van de vakbonden in syndicale delegaties, ondernemingsraden en comités voor preventie en bescherming op het werk. Het loon van de afgevaardigde wordt doorbetaald door de werkgever, die dit onder bepaalde voorwaarden kan terugvragen via het Sociaal Fonds.





1.4

Sociale voordelen via de werkgever

Deze sociale voordelen worden door werkgevers actief in de sector van de brandstoffenhandel toegekend aan hun werknemers die onder het PC 127 vallen.

1. Ecocheques

Voor wie?

De werkgever staat in voor de uitbetaling van ecocheques voor alle werknemers die onder het PC 127 vallen. Dit gebeurt via een uitgever van ecocheques.

Op hoeveel ecocheques heeft de werknemer recht?

Dit is afhankelijk van de prestaties van de werknemer tijdens de referentieperiode, die loopt vanaf 1 juli van het voorgaande kalenderjaar tot en met 30 juni van het huidige kalenderjaar.

- **Voltijdse werknemers**

Voltijdse werknemers die gedurende de volledige referentieperiode in de sector werkten, ontvangen sinds 2016 ecocheques met een totale waarde van € 250 per jaar.

- **Deeltijdse werknemers**

Bij deeltijdse werknemers worden de ecocheques als volgt uitbetaald:

- Vanaf 4/5de tewerkstelling: € 250 per jaar
- Vanaf 3/5de tewerkstelling: € 200 per jaar
- Vanaf 1/2de tewerkstelling: € 150 per jaar
- Minder dan 1/2de tewerkstelling: € 100 per jaar
- Bij onvolledige tewerkstelling ontvangt de werknemer € 20 aan ecocheques per volledige maand tewerkstelling.

Wanneer worden de ecocheques uitbetaald?

De uitbetaling van deze ecocheques gebeurt in de maand juli.

Hoelang zijn de ecocheques geldig?

De geldigheid van de ecocheques is beperkt tot 24 maanden vanaf de uitgiftedatum.

2. Fietsvergoeding

Vanaf 1 januari 2024 ontvangen de werknemers in de sector een fietsvergoeding van het maximaal vrijgestelde bedrag per kilometer. Dit geldt vanaf de eerste kilometer. Het bedrag van de vergoeding is gekoppeld aan de jaarlijkse fiscale indexatie. Raadpleeg de actuele bedragen op onze website.

3. Anciënniteitsverlof

Sinds 1 januari 2020 hebben werknemers in de sector recht op één dag anciënniteitsverlof zodra ze vijf jaar in hetzelfde bedrijf in de sector werken. De werkgever draagt de kost van deze verlofdag rechtstreeks, het anciënniteitsverlof wordt dus niet vergoed door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV).

4. Vergoeding bij tijdelijke economische werkloosheid

Wanneer kan een bedrijf een beroep doen op tijdelijke werkloosheid?

Een bedrijf kan een beroep doen op tijdelijke werkloosheid van werknemers wanneer het bestaande arbeidsritme **tijdelijk** niet kan worden volgehouden door economische oorzaken.

Het werkgebrek moet:

- Te wijten zijn aan economische oorzaken. Het mag niet te wijten zijn aan andere factoren zoals verbouwingswerken of herstel of onderhoud van machines, een gebrekkige organisatie of wanbeheer.
- Een tijdelijk karakter hebben. Wanneer werknemers voortdurend tijdelijk werkloos worden gesteld, kan de RVA beslissen dat de werkloosheid een structureel karakter heeft en de tijdelijke werkloosheid vanaf een bepaalde datum niet meer aanvaarden.

Voordelen van tijdelijke werkloosheid

De werknemers blijven in dienst bij het bedrijf, maar de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst wordt tijdelijk volledig of gedeeltelijk geschorst. Hierdoor kunnen eventuele ontslagen worden vermeden.



Melding van tijdelijke werkloosheid

Er is een specifieke regeling voor de aanvraag van tijdelijke werkloosheid van de werknemers in onze sector. De werkgever moet de werknemer minimum één werkdag op voorhand verwittigen (ten laatste bij het begin van de laatste werkdag vóór de tijdelijke werkloosheid). Een werkdag is een dag waarop in het bedrijf normaal arbeid wordt verricht.

De verwittiging moet gebeuren via aanplakking van een bericht (collectieve tijdelijke werkloosheid) of overhandiging van een geschrift (individuele tijdelijke werkloosheid). De werkgever moet dit bericht aangetekend verzenden wanneer de werknemer anders niet bereikbaar is. Het bericht vermeldt de begin- en einddatum van de schorsing en de werkloosheidsdata. De werkgever moet de mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving de dag zelf ook naar de RVA versturen. Dit mag enkel op elektronische wijze.

Systemen van tijdelijke werkloosheid

De maximumduur van een volledige schorsing is vier weken. Daarna moet de werknemer opnieuw een volledige week werken. De maximumduur van een gedeeltelijke schorsing is drie maanden wanneer er minder dan drie arbeidsdagen per week zijn of minder dan één week op twee wordt gewerkt. De schorsing kan langer (met een maximum van 12 maanden) wanneer er minstens één arbeidsweek per

twee weken gepresteerd wordt of wanneer er minimum drie arbeidsdagen in de week gewerkt worden.

Vergoeding voor tijdelijke werkloosheid

Tijdelijk werkloze werknemers zijn vrijgesteld van wachttijd. Ze hebben onmiddellijk recht op een uitkering, zonder dat ze een bepaald aantal arbeidsdagen in loondienst of daarmee gelijkgestelde dagen moeten bewijzen.

De werknemers hebben recht op een vergoeding van 5 euro per dag in de vorm van een tijdelijke werkloosheidsuitkering. Voor werknemers die meer dan 4.000 euro per maand verdienen, geldt het recht op die uitkering pas vanaf de 27ste dag tijdelijke werkloosheid bij dezelfde werkgever in het desbetreffende jaar.

De federale regering besliste om de uitkering vanaf 1 januari 2024 te verlagen van 65 % naar 60 %. Concreet komt dit bijkomende werkgeverssupplement bovenop andere toeslagen die al bestaan. De toeslag van 5 euro komt dus bovenop de bestaande toeslag van 4,5 euro (3,75 euro in een zesdaagse werkweek) die de werkgevers in het PC 127 aan hun werknemers moeten betalen per dag tijdelijke economische werkloosheid.



2 Opleiding en vorming



2.1

Opleiding Zwaar vervoer

De instroom in de sector gebeurt in Vlaanderen en Brussel vooral via de **VDAB**. Binnen de **opleiding Zwaar vervoer** kunnen de cursisten de praktijkmodule 'Handel in brandstoffen' volgen. Het Sociaal Fonds financiert en onderhoudt de **opleidingstankwagens en mobiele tankunit** die ingezet worden in de verschillende opleidingscentra van de VDAB.

Voor wie?

De beroepsopleiding Zwaar vervoer is er voor werkzoekenden die:

- Een geldig Europees rijbewijs B hebben.
 - Medisch geschikt zijn om de opleiding te volgen en het beroep uit te oefenen.
- > De VDAB voorziet een medisch onderzoek.

Doel van de opleiding

Het doel van de opleiding is om een **rijbewijs C of CE met vakbekwaamheid en een ADR-attest** (om met gevaarlijke stoffen te mogen rijden) te behalen. De cursisten leren niet alleen rijden met verschillende voertuigen (vrachtwagen, trekker-oplegger en vrachtwagen met aanhangwagen), maar ook om op een veilige en klantgerichte manier brandstoffen te laden aan een depot en te lossen bij een klant.

Wat leren cursisten tijdens de opleiding?

Theoretische opleiding:

- Wegcode met vakbekwaamheid via digitale modules (4 weken)
- ADR-cursus via klassikale lessen (5 dagen)
- Simulatietrainingen met een vrachtwagensimulator: basisvaardigheden, economisch rijden en omgaan met noodsituaties

Praktijkopleiding:

- Rijbewijs C en CE met vakbekwaamheid en rijden met een tankwagen (19 dagen voor rijbewijs C + 18 dagen voor rijbewijs CE)
- Stage bij een bedrijf (10 dagen)

De opleiding bij de VDAB vindt overdag en op werkdagen plaats.



Mobiele tankunit

In 2023 werd de mobiele tankunit van het Sociaal Fonds officieel ingehuldigd. Instructeur Bart demonstreerde samen met enkele cursisten hoe deze opleidingstool zal ingezet worden om de nodige laad- en losoperaties in te oefenen tijdens de opleiding Zwaar vervoer bij de VDAB.

Daarnaast zal deze nieuwe installatie ook gebruikt worden tijdens promoacties en beurzen. Wil je de installatie zelf inzetten tijdens een jobdag in je bedrijf? Vraag dan naar de beschikbaarheid van de mobiele tankunit via [info@fonds127.be!](mailto:info@fonds127.be)

INTERESSE?

Vind meer informatie over de opleiding Zwaar vervoer op de website van de VDAB: www.vdab.be/vindeenopleiding/opleidingen/zwaar-vervoer.





2.2

Instroomprojecten

1. Individuele Beroepsopleiding (IBO)

IBO staat voor Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming. Deze opleiding heeft als doel toekomstige werknemers **op te leiden op de werkvloer**. Door middel van een **opleidingsplan** dat de VDAB opstelt, krijgt de nieuwe werknemer de kans om zich de gevraagde competenties eigen te maken op de werkvloer binnen het bedrijf.

Voor wie?

Een reguliere IBO is mogelijk voor **elke nieuwe werknemer**, ongeacht de leeftijd, die bij aanwerving nog niet over de nodige competenties beschikt. Om in aanmerking te komen, moet de kandidaat beantwoorden aan volgende drie voorwaarden:

- Als werkzoekende ingeschreven zijn bij de VDAB.
- Al een rijbewijs B hebben.
- Zijn/haar vorige job niet opgezegd hebben om met een IBO te starten.
- Nog niet eerder in het bedrijf gewerkt hebben (tenzij als jobstudent of een korte periode als uitzendkracht).

Hoe vind ik als bedrijf een kandidaat?

Je kan als bedrijf zelf een kandidaat zoeken of aan de VDAB vragen om hierbij te helpen. De VDAB beschikt over gemotiveerde IBO-consulenten die een geschikte kandidaat zoeken en alle praktische zaken regelen.

Heb je als bedrijf een kandidaat gevonden, maar spreekt hij/zij **niet goed Nederlands**? Dan krijgt deze kandidaat bovenop de opleiding ook gratis taalcoaching in een IBO-T. Een taalcoach van de VDAB leert de kandidaat niet alleen het Nederlands dat nodig is om de job goed uit te oefenen, maar leert ook aan de andere werknemers hoe ze het best met elkaar kunnen communiceren. Vind meer informatie hierover via <https://werkgevers.vdab.be/ibo/taalcoaching>.

Hoe lang duurt een IBO?

Een IBO duurt minimum 1 maand en maximum 6 maanden. De gemiddelde duur van een IBO is 13 weken. Een lopende IBO kan in overleg ook verlengd worden.

Hoeveel kost een IBO?

Een IBO betekent een **besparing op de loonkost**. Als werkgever betaal je voor de kandidaat geen loon of RSZ, maar een vast maandelijks bedrag, berekend op basis van het minimumloon in de sector. Vind meer informatie over dit bedrag via werkgevers.vdab.be/ibo.

De kandidaat blijft tijdens de IBO werkzoekend en ontvangt bovenop een uitkering een **IBO-premie**. Hij/zij bouwt nog geen rechten op voor vakantiegeld, een eindejaarspremie of gewaarborgd loon bij ziekte.

Wat zijn mijn verplichtingen als werkgever?

Wanneer de kandidaat de IBO succesvol afrondt, ben je als werkgever verplicht om hem/haar een contract van bepaalde of onbepaalde duur aan te bieden. Dit contract moet minstens even lang zijn als de totale duur van de IBO.

Interesse?

Lees alle informatie over IBO op www.vdab.be/ibo of <https://werkgevers.vdab.be/ibo>.

Vraag een IBO aan via een IBO-consulent van de VDAB in jouw regio.

2. Youth Energy Project (YEP)

Via het **jongerenproject 'Youth Energy Project' (YEP)** leidt het Sociaal Fonds jonge talenten (18 tot en met 25 jaar) op tot **chauffeurs met rijbewijs C/CE, vakbekwaamheid en ADR-attest**.

Met dit project willen we het aantal jongeren in de sector verhogen en de groeiende vergrijzing opvangen.

Binnen het project YEP III, dat loopt van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025, kan een bedrijf een jonge kandidaat aanwerven op **twee manieren**:

- Aanwerving via een Individuele Beroepsopleiding (IBO)
- Aanwerving via een arbeidscontract

Aanwerving via een IBO

Nadat de kandidaat het theoretisch rijbewijs C en het ADR-attest behaalde, start de werkgever samen met de VDAB **een IBO van 13 weken** op. De kandidaat volgt vervolgens praktijklessen bij een rijsschool of bij de VDAB om het rijbewijs C/CE te behalen en krijgt tegelijk een opleiding binnen het bedrijf om de nodige competenties op de werkvloer aan te leren.



Om via het Youth Energy Project een IBO op te starten, moet de kandidaat voldoen aan volgende **voorwaarden**:

- Ingeschreven zijn als werkzoekende bij de VDAB.
- Tussen 18 en 25 jaar oud zijn.
- Over een rijbewijs B beschikken.
- Zijn/haar vorige job niet opgezegd hebben om met een IBO te starten.
- Nog niet eerder in het bedrijf gewerkt hebben (tenzij als jobstudent of een korte periode als uitzendkracht).

Bijkomend moet het bedrijf een **openstaande vacature** hebben voor een chauffeur in de brandstoffenhandel (PC 127).

Hoe verloopt een IBO?

- Als bedrijf zoek je en screen je zelf een geschikte kandidaat jonger dan 26 jaar oud.
- De kandidaat volgt de **theoretische opleiding** bij de VDAB of een erkende rijsschool.
- Zodra de kandidaat slaagt voor de theoretische opleiding rijbewijs C/CE, vakbekwaamheid en ADR-cursus, sluit het bedrijf een **IBO-contract van 13 weken** af met de kandidaat. Hiervoor werkte het Sociaal Fonds verschillende opleidingskaders uit.
- Tijdens de IBO volgt de kandidaat via een erkende rijsschool praktijklessen om het rijbewijs C/CE met vakbekwaamheid te behalen. De praktijkexamens vinden plaats in een GOCA-examencentrum.

- In periodes dat de kandidaat geen praktijklessen volgt, wordt hij of zij begeleid door een ervaren chauffeur van het bedrijf.

Standaard duurt een IBO binnen het Youth Energy Project 13 weken. Deze IBO kan in overleg met het bedrijf, de kandidaat en de VDAB langer duren of verlengd worden (tot maximum 6 maanden), bijvoorbeeld wanneer job- of taalcoaching op de werkvloer nodig is.

Aanwerving via een arbeidscontract

Ook wanneer je een jonge werkzoekende rechtstreeks via een arbeidscontract wil opleiden, kan het Sociaal Fonds **vanaf 1 januari 2024** tussenkomen in de opleidingskosten. Concreet kan je bijvoorbeeld een jongere die al een rijbewijs C heeft, aanwerven en **verder opleiden** tot chauffeur met rijbewijs CE, vakbekwaamheid en ADR-attest. Voorwaarde is wel dat hij of zij nog niet eerder actief was binnen het PC 127.

Kosten

Als werkgever betaal je voor een IBO-kandidaat geen loon of RSZ gedurende de opleiding van 13 weken, maar **een vast maandelijks bedrag** berekend op basis van het minimumloon in de sector. De VDAB zorgt voor de betaling van dit bedrag.

Vind meer informatie over dit bedrag op <https://werkgevers.vdab.be/ibo>.

OPLEIDING EN VORMING

Het Sociaal Fonds betaalt steeds de **opleidingskosten** terug aan het bedrijf: medische kosten, theorie- en praktijklessen voor rijbewijs C/CE, examens en examenbegeleiding, vakbekwaamheid, ADR-cursus ...

Wanneer een werkgever een jongere opleidt via een IBO, betaalt het Sociaal Fonds achteraf ook een **begeleidingspremie** aan het bedrijf.

Het project YEP III loopt van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

MEER WETEN?

Bekijk alle informatie over het jongerenproject op onze website: <https://fonds127.be/nl/werkgever/op-zoek-naar-nieuwe-talenten/youth-energy-project>.

Heb je nog vragen?
Dan helpt onze HR-adviseur je met plezier verder. Bel 02 213 14 17 of mail naar info@fonds127.be.





2.3

ADR-opleiding

Alle chauffeurs actief in de brandstoffenhandel hebben een geldig ADR-attest nodig **om gevaarlijke stoffen te vervoeren**. Kandidaten zonder ADR kunnen één van volgende ADR-basisopleidingen volgen:

- ADR categorie I en II 'colli en tanks'
- ADR categorie IV 'vloeibare brandstoffen' (Brafco)

Wat houdt een ADR-opleiding in?

- Wettelijke reglementeringen en indeling van de gevaarlijke stoffen
- Voorschriften van het vervoer van deze stoffen
- Boorddocumenten, signalisatie en uitrusting van het voertuig
- Rijgedrag met gevaarlijke stoffen in grote hoeveelheden
- Preventie en noodmaatregelen bij een ongeval

1. ADR categorie I en II 'colli en tanks'

Verschillende rijsscholen en opleidingscentra organiseren de initiële basisopleiding categorie I en II 'colli en tanks'. Daarnaast maakt deze opleiding ook deel uit van het opleidingstraject Zwaar vervoer van de VDAB.

De basisopleiding categorie I en II bestaat uit volgende onderdelen:

- Module categorie I 'colli': 3 dagen
- Module categorie II 'tanks': 2 dagen
- Examen: 1 dag

Vanaf 1 januari 2024 vinden de ADR-examens plaats in de **16 erkende examencentra van GOCA Vlaanderen**. De examens kunnen op afspraak afgelegd worden van maandag tot vrijdag (en dus niet meer op zaterdag), waardoor er meer tijdsloten beschikbaar zijn dan voorheen.

Bekijk alle informatie over de ADR-examens op de website van GOCA Vlaanderen:

www.gocavlaanderen.be/detail-page/adr-examens-vervoer-gevaarlijke-stoffen.

2. ADR categorie IV 'vloeibare brandstoffen' (Brafco)

De **beroepsfederatie Brafco** organiseert de initiële basisopleiding categorie IV 'vloeibare brandstoffen'.

De basisopleiding categorie IV bestaat uit volgende onderdelen:

- Module categorie IV 'vloeibare brandstoffen': 2 dagen
- EHBO en brandblus oefeningen: halve dag
- Examen: halve dag

Bekijk alle informatie over deze opleiding op:
www.brafco.be/nl/opleidingen.

MEER WETEN?

Heb je vragen over de opleiding ADR categorie IV? Neem dan contact op met de opleidingsverantwoordelijke van Brafco via 02 213 14 12 of info@brafco.be.

3. Financiële tussenkost door het Sociaal Fonds

Om een gekwalificeerde instroom in de sector te bevorderen, financiert Fonds 127 de **ADR-opleiding** van kandidaten die aan het werk gaan in een bedrijf actief in de brandstoffenhandel (PC 127).

Wie komt in aanmerking?

Bedrijven die onder PC 127 vallen, kunnen bij het Sociaal Fonds de terugbetaling van de ADR-opleiding van een nieuwe werknemer aanvragen. De kandidaat moet wel voldoen aan volgende voorwaarden:

- Een rijbewijs C of CE bezitten.
- Geen geldig ADR-opleidingsgetuigschrift hebben.
- Nog niet eerder gewerkt hebben binnen het PC 127.
- Ingeschreven zijn als werkzoekende of als loontrekkende in een onderneming die niet onder het PC 127 valt.

Voor opleidingen die plaatsvonden voor 1 januari 2024 is geen tussenkost mogelijk.

Vind meer informatie over deze financiële tussenkost op:
<https://fonds127.be/nl/werkgever/op-zoek-naar-nieuwe-talenten/financiele-tussenkost-adr-opleiding>.



2.4

Gratis opleiding Coach op de werkvloer

In samenwerking met de verhuis- en de taxisector biedt het Sociaal Fonds op regelmatige basis de opleiding Coach op de werkvloer aan. Omdat het moeilijk is om nieuwe chauffeurs te vinden die meteen over alle vereiste competenties beschikken, loont het om nieuwe werknemers binnen het bedrijf op te leiden met een ervaren chauffeur of 'coach'.

Wat?

Tijdens deze **gratis opleiding** leert een ervaren chauffeur de nodige vaardigheden om nieuwe medewerkers op te leiden op de werkvloer. Hoe stuur ik medewerkers aan? Hoe leid ik nieuwe werknemers op en zorg ik voor verdere begeleiding? Hoe pak ik problemen aan zodat ze een positief effect hebben op de teamgeest? Welke acties kan ik ondernemen om mijn collega's te motiveren?

Na afloop van deze opleiding kan de ervaren chauffeur:

- Op een constructieve manier feedback geven en krijgen
- (Nieuwe) collega's ondersteunen in hun ontwikkeling
- De verschillende rollen binnen een team identificeren
- Drijfveren van motivatie herkennen
- Dynamieken en conflicten binnen een team herkennen

Na het volgen van deze eendaagse opleiding, ontvangen de deelnemers een **attest** 'Coach op de werkvloer'. Dit attest geeft recht op een **RSZ-korting**.

INTERESSE?

We kondigen de geplande opleidingen Coach op de werkvloer steeds aan op onze website. Daarnaast sturen we werkgevers ook een uitnodiging via mail.

2.5

Job- en taalcoaching op de werkvloer

Wat?

Een coach ondersteunt en begeleidt **een nieuwe werknemer** in jouw bedrijf. Deze coaching is aangepast aan de specifieke taken en noden in jouw bedrijf.

Voor wie?

Als werkgever kan je voor iedere nieuwe werknemer die nood heeft aan bijkomende ondersteuning een jobcoach of taalcoach inschakelen. Dankzij **financiering door de overheid** is dit kosteloos voor de werkgever.

1. Jobcoaching

Een jobcoach begeleidt een werknemer bij het verwerven van algemene competenties, zoals het integreren in een nieuwe rol, het aannemen van een passende werkhouding en het opbouwen van een vlotte samenwerking met zowel de leidinggevende als de collega's.



Voor wie?

Jobcoaching is er voor werknemers met nood aan ondersteuning die voortvloeit uit **persoons- of werkvloergebonden factoren**:

- Attitude
- Motivatie
- Competenties
- Communicatie
- Omgangsvormen

Jobcoaching is **gratis** wanneer het traject plaatsvindt **tijdens het eerste jaar van de tewerkstelling** en wordt uitgevoerd door een door de VDAB erkende uitvoerder.



2. Taalcoaching

Taalcoaching is de manier om anderstalige werknemers te ondersteunen zodat zij op korte termijn vlot kunnen meedraaien op de werkvloer. De focus ligt op het aanleren van meteen toepasbare communicatieve vaardigheden die een direct effect opleveren.

Voor wie?

Taalcoaching op de werkvloer richt zich op nieuwe werknemers die **de Nederlandse taal onvoldoende beheersen** (geen of beperkte kennis). De externe coach toetst het taalniveau af. Wanneer blijkt dat er nood is aan bijkomende taalcoaching, kan het jobcoachingstraject aangevuld worden met taalcoaching.

Tijdens het eerste jaar van de tewerkstelling kan taalcoaching ingebed worden **in een traject van jobcoaching**. Dit is **gratis** wanneer het traject plaatsvindt tijdens het eerste jaar van de tewerkstelling en wordt uitgevoerd door een door de VDAB erkende uitvoerder.

Taalcoaching binnen een IBO

Taalcoaching op de werkvloer is ook mogelijk voor werkzoekenden in een IBO-traject. Deze taalcoaching start in de eerste 3 maanden van de IBO-opleiding en duurt maximum 6 maanden.

3. De Werkplekarchitecten

Om een antwoord te bieden op het tekort aan instroom in de sector werkt het Sociaal Fonds samen met de Werkplekarchitecten. De Werkplekarchitecten vormen een netwerk van meer dan 40 organisaties actief in Vlaanderen die **begeleiding op maat aanbieden voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers**.

Een greep uit het aanbod:

- Job- en taalcoaching
- Digicoaching bij digitale drempels
- Individueel maatwerk
- Inclusieve aanwerving en HR-beleid
- Loopbaanbegeleiding en re-integratie

Deze organisaties kennen de **lokale noden en gebruiken** van de regio's waarin ze actief zijn, waardoor ze kunnen inzetten op gerichte begeleiding. Ze organiseren hun aanbod met en **complementair aan de VDAB** en vormen een belangrijke schakel naar duurzame tewerkstelling.

MEER INFORMATIE?

Neem een kijkje op de website van de Werkplekarchitecten via www.dewerkplekarchitecten.be.



3

HR-advies



Het Sociaal Fonds ondersteunt de bedrijven in de sector en helpt werkgevers verder met personeelszaken, onthaal, coaching en opleiding.

Sinds 2013 maakt het sectorconvenant tussen de Vlaamse overheid en de sectorale sociale partners een belangrijk deel uit van de werking van het Sociaal Fonds. In het kader van dit convenant werkt het Sociaal Fonds concrete acties uit rond thema's als instroom, levenslang leren, werkbaar werk en diversiteit en inclusie.

3.1

Opvolgtool

Werkgevers worden geconfronteerd met een wirwar aan steeds complexere administratieve verplichtingen, zoals bijvoorbeeld de vervaldata van ADR-attesten, medische schiftings en rijbewijzen. Om deze gegevens beter te kunnen opvolgen, biedt het Sociaal Fonds een handige opvolgtool aan. Deze tool bevat een handleiding met stappenplan en helpt werkgevers om een helder overzicht op de verschillende vervaldata te houden.

Welke gegevens?

In de opvolgtool kan je volgende gegevens registreren:

- Vervaldata met betrekking tot het personeel: per werknemer
- Vervaldata met betrekking tot de voertuigen: per voertuig of nummerplaat
- Vervaldata met betrekking tot het bedrijf

Vind de opvolgtool op onze website:
www.fonds127.be/nl/werkgever/hrm/opvolgtool.

3.2

Onthaalbeleid

Een doordacht onthaalbeleid is essentieel bij de start van nieuwe werknemers. Het zorgt ervoor dat nieuwe werknemers zich welkom voelen en alle nodige informatie krijgen voor een snelle en efficiënte inzetbaarheid.

Onthaalbrochure

Een onthaalbrochure vormt een goede leidraad voor het onthaalbeleid binnen je bedrijf. Hierdoor krijgen alle werknemers dezelfde informatie en is de kans kleiner dat je iets over het hoofd ziet tijdens het onthaal van nieuwe werknemers. Omdat het opstellen van een onthaalbrochure een tijdrovende zaak is, geven we jou op onze website graag een voorbeeld dat je enkel nog moet personaliseren.

Deze onthaalbrochure bestaat uit volgende onderdelen:

- Voorstelling van de onderneming
- Peter/meter op de werkvloer
- Takenpakket
- Stiptheid
- Veiligheid
- Ziekte
- Onderhoud vrachtwagen
- Verlof
- Overzicht rij- en rusttijden
- Tips 'eco-driving'
- Notities

Download de onthaalbrochure op www.fonds127.be/nl/werkgever/hrm/onthaalbeleid.





3.3

Digitaal zakwoordenboek voor chauffeurs

Chauffeurs in de brandstoffenhandel komen regelmatig in contact met **verschillende talen**. Zonder ondersteuning kan dit stresserend zijn. Daarom werkten we als sector een zakwoordenboek voor tankwagenchauffeurs uit.

Het **digitaal zakwoordenboek** bestaat uit een vertaling van veelgebruikte zinnen en vakspecifieke woordenschat naar het Frans, het Duits en het Engels. Deze tool is online te raadplegen via de applicatie 'Quizlet'.

Ga meteen aan de slag met het digitaal zakwoordenboek via de links op onze website: <https://fond127.be/nl/werknemer/opleiding-en-vorming/zakwoordenboek>.

3.4

Intersectorale handleiding Non-discriminatiecode

Jonge en ervaren medewerkers, mannen, vrouwen, personen met een arbeidsbeperking, werknemers van vreemde origine ... We komen dagelijks in aanraking met verschillende culturen en achtergronden.

Toch steken nog te vaak vooroordelen en stereotypen de kop op, zowel op de werkvloer als daarbuiten. Samen met 21 andere sectoren maakte het Sociaal Fonds een **Non-discriminatiecode** op. Deze handleiding helpt je als onderneming op weg met richtlijnen voor de **ontwikkeling van een bedrijfseigen non-discriminatiebeleid en gedragscode**.

Raadpleeg de intersectorale handleiding Non-discriminatiecode op onze website: www.fond127.be/nl/werkgever/hrm/diversiteit-en-inclusie.

3.5

Digitaal platform 'La Fontaine online'

'La Fontaine online' is het digitaal platform van het Sociaal Fonds. Werkgevers zijn sinds eind 2022 verplicht om de compensatiedagen van hun werknemers online door te geven via dit platform.

1. 'La Fontaine online' voor werkgevers

Het doorgeven van de compensatiedagen van werknemers via het digitaal portaal 'La Fontaine online' heeft heel wat voordelen. De werkgever kan de verwerking van elke betalingsaanvraag makkelijk opvolgen en hoeft zich niet langer zorgen te maken of de aanvraag wel goed is toegekomen. De verwerking van de verschillende aanvragen gebeurt op deze manier ook sneller en efficiënter.

Hoe krijg je als werkgever toegang tot 'La Fontaine online'?

Om als werkgever toegang te krijgen tot het platform, vul je een schriftelijke aanvraag in met hierop jouw rijksregister en/of dat van een medewerker. Het Sociaal Fonds verwerkt deze gegevens en stuurt jou hiervan een bevestiging.

Hoe werkt het?

- Gebruik je eID of ITSME-applicatie om via www.fonds127.be in te loggen op 'La Fontaine online'.
- Selecteer in het portaal de werknemer(s) voor wie je één of meerdere compensatiedagen wil doorgeven.
- Voer de compensatiedagen en het bijbehorende uurloon in en bevestig je keuze.
- Het Sociaal Fonds haalt de ingevoerde aanvragen op en zet deze klaar voor de uitbetaling, die tweemaal per maand plaatsvindt.
- Raadpleeg op 'La Fontaine online' een overzicht van de reeds opgenomen compensatiedagen per werknemer

Download het aanvraagformulier op www.fonds127.be/nl/het-fonds/la-fontaine-online.



2. 'La Fontaine online' voor werknemers

Werknemers hebben automatisch toegang tot het platform via hun eID of ITSME-applicatie. Met behulp van de handleiding kunnen zij het digitaal platform vlot gebruiken.

Wil je meer informatie over het platform 'La Fontaine online'? Contacteer het Sociaal Fonds via 02 213 14 16 of info@fonds127.be.

Door op 'werknemer' te klikken, krijg je als werknemer toegang tot je persoonlijk dossier en je persoonlijke informatie omtrent de sociale voordelen waar je recht op hebt:

- Aangevraagde en uitbetaalde compensatiedagen
- Hospitalisatieverzekering
- Eindejaarspremies en syndicale premies

Ook kan je hier zelf je rekeningnummer aanpassen.



3.6

HR-ondersteuning op maat

Een professioneel HR-beleid is cruciaal voor de toekomstbestendigheid van elke onderneming. Steeds meer bedrijven zetten dan ook in op werkbaar werk, retentie en een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Op die manier houden ze werknemers zo lang mogelijk gezond en tevreden aan boord, voorkomen ze dat waardevolle kennis, ervaring en competenties het bedrijf verlaten, zorgen ze dat hun werknemers voldoende ervaring opdoen en dat ze gemotiveerd blijven.

In het kader van het sectorconvenant met de Vlaamse overheid werkte het Sociaal Fonds reeds heel wat concrete acties uit rond thema's als instroom, levenslang leren, werkbaar werk en diversiteit en inclusie.

Gerichte communicatie

Aangezien de vele kleine kmo's in de sector weinig tijd hebben voor een bewust HR-beleid, wil het Sociaal Fonds hen daar gericht in begeleiden en ondersteunen. De sector deelt informatie en HR-tools via volgende communicatiekanalen:

- De website www.fonds127.be
- De sociale media: het Sociaal Fonds is actief op Facebook, Instagram en LinkedIn onder de naam @fonds127.be
- Maandelijks newsletters (via mail) aan werkgevers en HR-medewerkers

Ben je een werkgever of HR-medewerker in de sector en ontvang je de maandelijks newsletter nog niet? Stuur een mail naar info@fonds127.be.

Ondersteuning op maat

Het Sociaal Fonds helpt bedrijven in de sector graag op maat verder met advies en ondersteuning rond personeelszaken, onthaal, coaching en opleiding. We helpen je bedrijf op weg met het aanpakken van bovengenoemde thema's en drempels.

Wil jij als werkgever meer weten over de sectorale opleidingen, ondersteuningsmogelijkheden en andere HR-gerelateerde thema's? Vraag dan een bedrijfsbezoek van onze HR-adviseur aan via info@fonds127.be.



Volgende thema's kunnen besproken worden:

- Hoe stel je een vacature op en wat moet je zeker vermelden?
- Via welke kanalen vind je nieuwe werknemers?
- Hoe kan je als bedrijf inzetten op werkbaar werk?
- Hoe ga je om met diversiteit op de werkvloer?
- Hoe voer je het meter-/peterschap in bij het onthaal van nieuwe werknemers?
- Welke tools helpen je om het werk ergonomisch en veilig te organiseren?
- ...

De dienstverlening van de HR-adviseur is **gratis**.





Sociaal Fonds voor de Handel in Brandstoffen

www.fonds127.be

Tussen de publicatie van deze brochure en het moment waarop jij dit leest, kunnen bepaalde gegevens al gewijzigd zijn. Daarom raden we je aan om regelmatig onze website www.fonds127.be te raadplegen. Daar vind je de meest recente informatie over de sociale voordelen en hun toekenningsmodaliteiten. Ook kan je op onze website de verschillende aanvraagformulieren downloaden.

Fonds 127

Sociaal Fonds voor de Handel in Brandstoffen

Léon Lepagestraat 4 - 1000 Brussel

02 213 14 16 | 02 213 14 17

info@fonds127.be | www.fonds127.be

Volg ons ook op Facebook,

Instagram en LinkedIn

[@fonds127.be](https://www.facebook.com/fonds127.be)

Wil je als werkgever meer weten over de sectorale opleidingen, ondersteuningsmogelijkheden en andere HR-gerelateerde thema's? Aarzel dan niet om een bedrijfsbezoek aan te vragen.



© VaroEnergy