



Jute

SECTORPUBLICATIE

PSC 120.03 | CAO 2023-2024

4 INKOMEN

- 4 Index
- 4 Loonsverhoging
- 4 Startersjobs
- 5 Koopkrachtpremie
- 5 Maaltijdcheques
- 5 Cadeaucheque
- 6 Vervoerkosten
- 6 Eindejaarspremie (aanvullende vakantievergoeding)

7 BESTAANSZEKERHEID

- 7 Aanvullende vergoeding bij SWT
- 7 Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid

7 CONTRACT

- 7 Opzegtermijnen
- 11 Medische controle
- 12 Ziektebriefje

13 LOOPBAAN

- 13 Anciënniteitsverlof
- 14 Klein verlet
- 15 Tijdskrediet met motief
- 15 Landingsbaan
- 16 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

16 VORMING EN OPLEIDING

17 VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

17 TEWERKSTELLINGSVERBINTENISSEN

18 SYNDICALE VOORDELEN

- 18 Syndicale premie
- 18 ACV-CSC METEA heeft jou nodig

19 ADRESSEN

INLEIDING

Elke twee jaar onderhandelen ACV-CSC METEA en de andere vakbonden met de werkgevers om de loon- en arbeidsvoorwaarden van alle werknemers in hun sector te verbeteren. Het is dankzij het lidgeld van de vele leden van ACV-CSC METEA dat de onderhandelaars van ACV-CSC METEA zich met de nodige juridische kennis kunnen voorbereiden en inzetten op deze onderhandelingen.

Ondanks de beperkingen die de regering heeft opgelegd door de onderhandelaars te verbieden om een loonsverhoging te bespreken, zijn we er toch in geslaagd om vooruitgang te boeken.

Als ACV-CSC METEA blijven we vechten tegen deze oneerlijke loonnormwet die de onderhandelingsvrijheid beperkt.

We blijven als ACV-CSC METEA ook waakzaam voor eventuele aanvallen op de automatische loonindexering omdat dit mechanisme de koopkracht van veel werknemers enigszins heeft beschermd. Zonder deze indexering was de koopkracht van de gezinnen nog sterker gedaald omwille van de inflatie.

In deze publicatie informeren we je over de loon- en arbeidsvoorwaarden die voor jouw sector van toepassing zijn. De nieuwe elementen herken je aan het icoontje **NIEUW**

Deze publicatie is een momentopname en bevat de informatie zoals gekend in december 2023. Voor de meest actuele gegevens kan je altijd terecht op www.hetacv.be. En vergeet zeker niet onze app te downloaden waar je jouw sector kan aanduiden en via pushberichten alle nieuwe sectorinformatie op de voet kan volgen. Heb je liever een afspraak, dan kan je terecht bij onze ACV-CSC METEA-afgevaardigde of in het ACV-dienstencentrum in je buurt. De ACV-CSC METEA secretariaten vind je achteraan deze sectorpublicatie.

Veel leesplezier,
ACV-CSC METEA

INKOMEN

INDEX

Het principe van de automatische koppeling van de lonen aan de index blijft behouden.

Binnen de sector jute wordt per kwartaal nagegaan of de lonen moeten aangepast worden aan de index. De lonen werden op 1 oktober 2023 laatst geïndexeerd met 0,68%.

LOONSVERHOGING

De loonmarge is het percentage dat de lonen mogen stijgen bovenop de automatische indexering. Tweejaarlijks krijgen de sociale partners de mogelijkheid om hierover te onderhandelen.

De hoogte van het percentage wordt bepaald door de loonnormwet. Deze wet moet voorkomen dat de lonen in België sneller stijgen dan de lonen in onze buurlanden.

Voor 2023-2024 bedraagt de loonmarge nul procent. Dit betekent dat we niet konden onderhandelen over een stijging van de lonen bovenop de automatische indexering.

ACV-CSC METEA blijft consequent actie voeren tegen de loonnormwet, omdat deze wet vrije loononderhandelingen verhindert.

STARTERSJOBS

In uitvoering van het zomerakkoord van 2017 lanceerde de regering vanaf 1 juli 2018 startersjobs om laaggeschoolde jongeren zonder werkervaring goedkoper aan de slag te helpen.

Een startersjob betekent dat de werkgever onder bepaalde voorwaarden een 18-, 19- of 20-jarige zonder werkervaring aanwerft en een verlaagd brutoloon kan betalen. Het brutoloon ligt respectievelijk 18%, 12% en 6% lager dan het sectoraal of nationaal minimumloon.

De werkgever vult het nettoloon aan met een compenserende toeslag die exact het nettoverlies dekt, te wijten aan het lagere brutoloon.

In de sector werd overeengekomen om de starterslonen niet toe te passen.

NIEUW

KOOPKRACHTPREMIE

De loonmarge voor 2023-2024 bedraagt nul procent. Als alternatief heeft de overheid een koopkrachtpremie voorzien. Dit is een netto-alternatief voor loonsverhoging in de vorm van consumptiecheques.

ACV-CSC METEA is er, samen met de andere vakbonden, in geslaagd om een koopkrachtpremie te bekomen. Je hebt recht op deze premie wanneer je onderneming voldoet aan de sectorale definitie van winst. In dat geval moet je deze premie ten laatste ontvangen op 31 maart 2024.

Indien je werkgever de koopkrachtpremie verschuldigd is en niet heeft betaald, kunnen we deze nog steeds opvragen. Hiervoor, en voor andere vragen, neem je best contact op met het lokaal secretariaat van ACV-CSC METEA (zie achteraan voor de contactgegevens).

MAALTIJDCHQUES

Vanaf 1 oktober 2023 bedraagt de nominale waarde van de maaltijdcheque 4,50 euro. Het werkgeversaandeel is gelijk aan 3,41 euro en het werknemersaandeel is gelijk aan 1,09 euro.

CADEAUCHEQUE

De werknemers die op 30 november in dienst zijn, ontvangen in de loop van de maand december een cadeaucheque ter waarde van 30 euro.

VERVOERKOSTEN

Sinds 1 januari 2011 wordt een verplaatsingsvergoeding toegekend door de werkgever van 0,75 euro per gewerkte dag. Op 1 september 2019 werd deze vergoeding verhoogd tot 1 euro.

Werknemers die op 5 kilometer of meer van de werkplaats wonen en zich met een privaat vervoermiddel (wagen) naar het werk verplaatsen, hebben recht op een tussenkomst van hun werkgever. Deze is gelijk aan de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart voor de afgelegde afstand.

Vanaf 1 januari 2022 wordt deze drempel van 5 kilometer verlaagd naar 1 kilometer.

NIEUW

Vanaf 1 oktober 2023 wordt de fietsvergoeding van 0,24 euro per kilometer verhoogd naar 0,27 euro per kilometer. De werknemer heeft recht op de fietsvergoeding voor een totale afstand van 40 kilometer (heen en terug). Via een schriftelijke verklaring op eer dient de werknemer zich te engageren om gedurende 90% van de tijd de woon-werkverplaatsing met de fiets te doen.

EINDEJAARSPREMIE (AANVULLENDE VAKANTIEVERGOEDING)

Werknemers in de sector van de jute hebben recht op een eindejaarspremie die 5,33% bedraagt van het brutoloon dat werd verdiend tussen 1 december van het vorige jaar en 30 november van het lopende jaar met waarborg van een minimumpremie van 12,39 euro voor de werknemers van 21 jaar en ouder.

Bovenop de eindejaarspremie krijgen de werknemers een aanvullende vakantievergoeding die 3% bedraagt van het brutoloon dat werd verdiend tussen 1 december van het vorige jaar en 30 november van het lopende jaar.

De eindejaarspremie en de aanvullende vakantievergoeding worden betaald samen met de laatste loonuitbetaling van de maand december.

BESTAANSZEKERHEID

AANVULLENDE VERGOEDING BIJ SWT

De aanvullende vergoeding bij de sectorale stelsels werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT of het vroegere brugpensioen) valt volledig ten laste van het Fonds voor bestaanszekerheid.

Voorwaarde is wel dat de betrokken arbeider een bepaalde anciënniteit in de sector kan bewijzen, meer bepaald:

- 15 jaar loondienst in een of meerdere ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het paritair subcomité.
- Of 5 jaar loondienst in een of meerdere ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het paritair subcomité tijdens de laatste 10 jaren waarvan minstens 1 jaar in de laatste 2 jaren.

NIEUW

AANVULLENDE VERGOEDING BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op het supplement bij tijdelijke werkloosheid van 15 euro wordt verhoogd van 15 dagen naar 20 dagen, hetzij 300 euro in totaal. De werknemer heeft recht op dit supplement vanaf de 1e dag tijdelijke werkloosheid.

Van de bedragen wordt 26,75% bedrijfsvoorheffing afgehouden.

CONTRACT

OPZEGTERMIJNEN

Eenheidsstatuut

Sinds 1 januari 2014 wordt voor de opzegtermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden (eenheidsstatuut). De opzegtermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming.

Sinds 1 januari 2014 zijn volgende opzegtermijnen van toepassing:

Anciënniteit	Opzeg door werkgever (in weken) (anc. = 0 op 01.01.2014)	Opzeg door werknemer (in weken) (anc. = 0 op 01.01.2014)	Tegenopzeg werknemer na opzeg door werkgever (in weken)
0 < 3 m	1	1	1
3 < 4 m	3	2	2
4 < 5 m	4	2	2
5 < 6 m	5	2	2
6 m	6	3	3
9 m	7	3	3
1 j	8	4	4
1 j 3 m	9	4	4
1 j 6 m	10	5	4
1 j 9 m	11	5	4
2	12	6	4
3	13	6	4
4	15	7	4
5	18	9	4
6	21	10	4
7	24	12	4
8	27	13	4
9	30	13	4
10	33	13	4
11	36	13	4
12	39	13	4
13	42	13	4
14	45	13	4
15	48	13	4
16	51	13	4
17	54	13	4
18	57	13	4
19	60	13	4
20	62	13	4
21	63	13	4
22	64	13	4
23	65	13	4
24	66	13	4
25	67	13	4
26	68	13	4
27	69	13	4
28	70	13	4
29	71	13	4
30	72	13	4
31	73	13	4
32	74	13	4

De opzegtermijn van de werknemer die ontslag neemt, bedraagt maximum 13 weken. Deze regeling geldt voor alle werknemers, ongeacht hun statuut op 31 december 2013.

Voor werknemers die al in dienst waren vóór 1 januari 2014 en worden ontslagen door de werkgever geldt er een aparte regeling. De rechten van deze werknemers worden “vastgeklikt”. Concreet betekent dit dat de opzegtermijn een optelsom is van 2 delen:

- Deel 1: de opzegtermijn op basis van de anciënniteit en geldende regels op 31 december 2013.
- Deel 2: de hierboven eengemaakte opzegtermijn in functie van de opgebouwde anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot het ontslag.

De opzegtermijnen van toepassing tot 31 december 2013 bij ontslag door de werkgever:

Anciënniteit op 31.12.2013	Werkgever
ALGEMEEN	
Minder dan 6 maanden	28 d
6 maand tot 5 jaar	40 d
5 tot 10 jaar	48 d
10 tot 15 jaar	64 d
15 tot 20 jaar	97 d
Vanaf 20 jaar	129 d
SWT	
Minder dan 20 jaar	28 d
Vanaf 20 jaar	56 d

d = kalenderdagen

Om de opzegtermijn te berekenen voor arbeiders die al in dienst waren vóór 1 januari 2014 en die worden ontslagen door de werkgever:

Vastgeklikte rechten op 31 december 2013 (deel 1) + opgebouwde anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag (deel 2)

Er werd een compensatieregeling voorzien voor arbeiders die al vóór 2014 in dienst waren en die na 1 januari 2014 ontslagen worden. Het doel van die regeling is het verschil in opzegtermijnen tussen arbeiders en bedienden uit het verleden te compenseren. Sinds 2017 heeft iedereen recht op een ontslagcompensatievergoeding (OCV).

De periode gedekt door de OCV wordt bepaald aan de hand van volgende formule: (a) - (b + c).

(a) = Opzegtermijn alsof de arbeider altijd al werkte onder de nieuwe regeling.

(b) = Vastgeklikte rechten op 31 december 2013.

(c) = Opzegtermijn op basis van de anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag.

De OCV moet door de werknemer aangevraagd worden bij de uitbetalingsinstelling. Het is aangeraden dit altijd te doen, ook al wordt de betrokken werknemer niet werkloos en moeten er geen werkloosheidsuitkering aangevraagd worden.

OCV kan direct na afloop van de opzegtermijn of na de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding aangevraagd worden. De werknemer moet dit zeker doen binnen de 6 maanden na die periode.

De OCV wordt betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) via de uitbetalingsinstellingen en is een netto-uitkering (dus vrijgesteld van RSZ en bedrijfsvoorheffing). Deze OCV kan niet gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen. Ook in geval van SWT heeft men recht op de ontslagcompensatievergoeding.

Voorbeeld:

Arbeider PSC 120.03

In dienst: 12 januari 1993

Uit dienst: 12 februari 2024

(a) Totale anciënniteit = 31 jaar = 73 weken (cfr. nieuwe opzegtermijnen).

(b) Opzeg arbeider tot 31 december 2013: 20 jaar + 11 maand = 129 kalenderdagen (= 18 weken en 3 kalenderdagen).

(c) Opzeg van 1 januari 2014 tot 12 februari 2024: 33 weken. Deze werknemer krijgt dus (18 weken + 3 kalenderdagen + 33 weken) = 51 weken + 3 kalenderdagen opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 21 weken en 4 kalenderdagen (= 73 - 51 weken en 3 kalenderdagen).

Je kan je opzeg ook berekenen met onze berekeningstool die je vindt op www.hetacv.be/rekentool/bereken-je-opzeg

Schorsing van de opzegtermijn

Een aantal gebeurtenissen schorsen de opzegtermijn. Dit betekent dat in die gevallen de opzegtermijn ofwel geen aanvang neemt ofwel niet verder loopt. De schorsing van de opzegtermijn is enkel voorzien wanneer de werkgever overgaat tot opzegging. Wanneer de opzegging door de werknemer wordt gegeven, zal de opzegtermijn nooit worden geschorst.

Bij vragen over de opzegtermijn en/of de OCV, is het aangewezen contact op te nemen met jouw ACV-afgevaardigde of plaatselijk secretariaat van ACV-CSC METEA.

MEDISCHE CONTROLE

De werkgever heeft steeds de mogelijkheid om de arbeidsongeschiktheid van de werknemer te laten controleren door een controlearts. De werknemer is verplicht deze controle te ondergaan.

De wet voorziet evenwel dat bij collectieve arbeidsovereenkomst (cao) (op sectorniveau of op vlak van de onderneming) of via het arbeidsreglement een zogenaamde “beschikbaarheidsperiode” kan bepaald worden.

De beschikbaarheidsperiode is een periode tijdens de dag gedurende dewelke de werknemer zich verplicht op zijn verblijfplaats ter beschikking moet houden voor de controlearts. Deze periode omvat maximum 4 aaneengesloten uren tussen 7.00 u. en 20.00 u.

In de sector jute werd geen cao gesloten die zo'n beschikbaarheidsperiode vastlegt. Zonder cao op ondernemingsvlak of bepalingen in het arbeidsreglement, is het dus toegelaten om de woonst te verlaten voor zover dit op het geneeskundig getuigschrift voorzien is.

Indien jouw werkgever bepalingen in het arbeidsreglement wil invoeren aangaande deze problematiek, is het raadzaam om contact op te nemen met jouw plaatselijk secretariaat van ACV-CSC METEA dat je de nodige informatie zal verstrekken.

NIEUW

ZIEKTEBRIEFJE

Vanaf 28 november 2022 is het ziektebriefje gedeeltelijk afgeschaft. Tot driemaal per kalenderjaar kan je er voor kiezen om geen ziektebriefje meer te bezorgen aan je werkgever voor de 1e dag arbeidsongeschiktheid. Deze vrijstelling geldt zowel voor een arbeidsongeschiktheid van 1 dag, als voor de 1e dag van een langere periode van arbeidsongeschiktheid. Ondernemingen met minder dan 50 werknemers kunnen hiervan afwijken, op voorwaarde van een ondernemings-cao of een wijziging van het arbeidsreglement.

Hoewel het medisch attest tot driemaal per kalenderjaar niet langer verplicht is, moet je nog steeds rekening houden met de volgende principes:

- Je moet de arbeidsongeschiktheid steeds onmiddellijk melden aan de werkgever op de gebruikelijke manier.
- Je moet de arbeidsongeschiktheid staven aan de hand van een medisch attest als de werkgever hierom vraagt, met uitzondering van het medisch attest voor de 1e dag van 3 afzonderlijke ziekteperiodes.
- Indien je op een ander adres verblijft dan het gewoonlijke verblijfsadres, moet je dit onmiddellijk melden aan de werkgever. Zodoende blijft een medische controle mogelijk (zie eerder).

Het arbeidsreglement is het document bij uitstek voor meer informatie over de bepalingen op ondernemingsniveau. Bekijk daarom zeker het arbeidsreglement van jouw onderneming!

LOOPBAAN

ANCIËNNITEITSVERLOF

Werknemers hebben recht op een 1e anciënniteitsdag na 10 jaar ononderbroken anciënniteit in de sector en een 2e anciënniteitsdag na 20 jaar ononderbroken anciënniteit in de sector.

De 1e anciënniteitsdag wordt betaald door het “Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen” en de 2e anciënniteitsdag wordt betaald door de werkgever.

Voor Individuele Beroepsopleiding (IBO) en uitzendkrachten wordt de periode als uitzendkracht en IBO voorafgaand aan een contract van onbepaalde duur meegeteld voor het anciënniteitsverlof.

KLEIN VERLET

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te blijven bij bepaalde gebeurtenissen. Dit is het zogenaamde klein verlet of kort verzuim. Een aantal vormen van klein verlet werden recent gewijzigd.

Geboorteverlof

Elke werknemer heeft het recht om afwezig te zijn van het werk naar aanleiding van de geboorte van een kind. Het aantal dagen geboorteverlof wordt vanaf 2023 opgetrokken naar 20 dagen, ongeacht het arbeidsregime (voltijds of deeltijds). Dit verlof moet worden opgenomen in de periode van 4 maanden vanaf de dag van de bevalling.

Tijdens de eerste 3 dagen van het geboorteverlof behoudt de werknemer zijn volledige loon ten laste van zijn werkgever. Voor de volgende dagen moet de werknemer een uitkering aanvragen bij het ziekenfonds (die 82% van het begrensd brutoloon bedraagt).

Adoptieverlof

De werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, heeft recht op een individueel krediet van maximum 6 weken adoptieverlof.

Het individueel krediet van 6 weken kan worden verdubbeld wanneer het kind een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid heeft.

Het individueel krediet kan met 2 weken worden verlengd bij gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen. Het adoptieverlof van maximum 6 weken per adoptieouder wordt als volgt opgetrokken voor de betrokken ouder of voor beide ouders samen:

- met 3 weken vanaf 1 januari 2023 = 9 weken
- met 4 weken vanaf 1 januari 2025 = 10 weken
- met 5 weken vanaf 1 januari 2027 = 11 weken

In geval van 2 adoptieouders moeten deze bijkomende weken onderling tussen hen worden verdeeld.

Gedurende de eerste 3 dagen adoptieverlof geniet de arbeider het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende dagen adoptieverlof geniet de arbeider een uitkering die wordt uitbetaald door het ziekenfonds.

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

- Verderzetting van de regeling tijdskrediet (voltijds, halftijds of 1/5e) met motief gedurende 36 maanden (opleiding) en 51 maanden (zorg).
- Maximaal 100% van het personeel kan gelijktijdig tijdskrediet opnemen.
- De toekenning van Vlaamse aanmoedigingspremies wordt verlengd.

Indien je tijdskrediet met motief wil opnemen, moet je rekening houden met verschillende voorwaarden. Dit zijn onder meer een minimale anciënniteit in de onderneming, een bepaalde tewerkstellingsbreuk, enzovoorts. Bovendien verschillen deze voorwaarden per motief en per type van onderbreking (deeltijds of voltijds). Informeer je daarom goed op voorhand bij de vakbondsafgevaardigde van je onderneming, via de brochure van het ACV of via de gespecialiseerde dienstverlening van het ACV.

NIEUW

LANDINGSBAAN

Halftijdse en 1/5e landingsbanen zijn mogelijk vanaf 55 jaar voor zware beroepen en lange loopbanen met 35 jaar beroepsverleden.

De 1/5e landingsbanen zonder uitkeringen noch pensioengelijkstellingen blijven, onder bepaalde voorwaarden, mogelijk vanaf 50 jaar.

Indien je in een landingsbaan wil stappen, moet je rekening houden met verschillende voorwaarden. Dit zijn onder meer een minimale anciënniteit in de onderneming, een bepaald

beroepsverleden, enzovoorts. Informeer je daarom goed op voorhand bij de vakbondsafgevaardigde van je onderneming, via de brochure van het ACV of via de gespecialiseerde dienstverlening van het ACV.

NIEUW

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Binnen de sector gelden volgende stelsels tot 30 juni 2025:

- algemeen stelsel 62 jaar
- stelsel 60 jaar voor een lange loopbanen (40 jaar beroepsverleden)
- stelsel 58 jaar voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen (en 35 jaar beroepsverleden)

Onder bepaalde voorwaarden kan ook een vrijstelling van (aangepaste) beschikbaarheid worden aangevraagd.

NIEUW

VORMING EN OPLEIDING

Vanaf 2023 wordt het collectief opleidingsrecht vervangen door een individueel opleidingsrecht. Deze wijziging komt er in uitvoering van de “arbeidsdeal”. Elke werknemer heeft hierdoor jaarlijks recht op een aantal (individuele) opleidingsdagen.

Voor ondernemingen vanaf 20 werknemers geldt het volgende individueel opleidingsrecht en bijbehorend groeipad:

- 2023: 3 individuele opleidingsdagen per jaar
- 2024: 4 individuele opleidingsdagen per jaar
- 2025: 5 individuele opleidingsdagen per jaar

Voor ondernemingen vanaf 10 werknemers en met minder dan 20 werknemers geldt in 2023 een collectief recht van 2,5 dagen per jaar en in 2024 van 3,5 dagen per jaar. Van dit collectief recht is er telkens 1 dag individueel opleidingsrecht gegarandeerd.

Voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers geldt hetzelfde collectief opleidingsrecht als hierboven - in 2023 een collectief recht van 2,5 dagen per jaar en in 2024 van 3,5 dagen per jaar - zonder evenwel de garantie van 1 dag individueel opleidingsrecht per jaar.

VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

De drempel voor het instellen van een syndicale afvaardiging staat op 30 werknemers.

TEWERKSTELLINGSVERBINTENISSEN

De tewerkstellingsverbintenissen uit vorige cao's worden verlengd tot eind 2024. Dit betekent dat de werkgevers nog altijd niet mogen overgaan tot afdanking om economische of technische redenen.

Willen ze er toch van afwijken, dan moeten ze een welomschreven procedure volgen van informatie en overleg met de syndicale overlegorganen. Zo niet kan de ontslagen werknemer een éénmalige forfaitaire schadevergoeding van 495,79 euro opeisen.

SYNDICALE VOORDELEN

SYNDICALE PREMIE

De werknemers die zijn aangesloten bij één van de in het paritair subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen vertegenwoordigde vakorganisaties, die op 30 september van het betrokken jaar in dienst zijn of die tussen 1 oktober en 30 september op rust zijn gegaan, hebben recht op een syndicale premie van 145 euro ten laste van het «Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen».

Voor de duurtijd van deze cao wordt bij ontslag door de werkgever in het 1e jaar een syndicale premie van 145 euro toegekend en betaald door de werkgever. Een 2e jaar na ontslag wordt deze premie betaald door voornoemd fonds. Deze regeling geldt voor zover de betrokken werknemer inactief blijft tot de refertedatum van 30 september en geldt niet bij ontslag wegens dringende redenen.

ACV-CSC METEA HEEFT JOU NODIG

ACV-CSC METEA is een sterke nationale industriebond.
Leden en militanten maken onze organisatie sterk.

Alleen maar voordelen:

- Wij verdedigen jouw belangen.
- Onze informatie is duidelijk en correct.
- Je kan met jouw vragen in volle vertrouwen bij ons terecht.
- Onze militanten zijn gemakkelijk aanspreekbaar. Zij dragen zorg voor jouw bekommernissen.
- Als onderhandelen niet lukt, dan pas voeren we actie.
- En als het moet, stappen we samen naar de arbeidsrechtbank.

Je kan bovendien heel wat geld besparen op jouw uitgaven voor vakantie en vrije tijd op vertoon van jouw lidkaart bij onze partners. Meer info via www.alleenmaarvoordelen.be.

ADRESSEN

Hopmarkt 45
9300 **Aalst**
T +32 (0)9 265 43 20
metea.aalst@acv-csc.be

Nationalestraat 111
2000 **Antwerpen**
T +32 (0)3 222 70 51
metea.antwerpen@
acv-csc.be

Rue Pietro Ferrero 1
6700 **Arlon**
T +32 (0)67 88 46 15
metea.arlon@acv-csc.be

Chaussée de Louvain 510
5004 **Bouge**
T +32 (0)67 88 46 15
metea.namur@acv-csc.be

Koning Albert I-laan 132
8200 **Brugge**
T +32 (0)51 26 55 34
metea.bio@acv-csc.be

Rue Pletinckxstraat 19
1000 **Brussel/Bruxelles**
T +32 (0)2 557 87 00
metea.brabant@acv-csc.be

Rue Pruniveau 5
6000 **Charleroi**
T +32 (0)71 23 08 64
metea.charleroi@acv-csc.be

Oude Vest 144 bus 2
9200 **Dendermonde**
T +32 (0)9 265 43 20
metea.sint-niklaas@
acv-csc.be

Aachener Straße 89
4700 **Eupen**
T +32 (0)4 340 73 20
metea.liege@acv-csc.be

Poel 7
9000 **Gent**
T +32 (0)9 265 43 20
metea.oost-vlaanderen@
acv-csc.be

Guldensporenlaan 7
3530 **Houthalen**
T +32 (0)11 30 67 00
metea.limburg@acv-csc.be

Martelarenlaan 8
3010 **Kessel-Lo**
T +32 (0)2 557 87 00
metea.brabant@acv-csc.be

President Kennedypark 16D
8500 **Kortrijk**
T +32 (0)51 26 55 34
metea.kortrijk@acv-csc.be

Place Maugrétout 17
7100 **La Louvière**
T +32 (0)71 23 08 64
metea.lalouviere@acv-csc.be

Boulevard Saucy 10
4020 **Liège**
T +32 (0)4 340 73 20
metea.liege@acv-csc.be

Onder den Toren 5
2800 **Mechelen-Rupel**
T +32 (0)3 222 70 51
metea.mechelen@acv-csc.be

Rue Claude de
Bettignies 10-12
7000 **Mons**
T +32 (0)71 23 08 64
metea.mons@acv-csc.be

Place Charles de Gaulle 3
7700 **Mouscron**
T +32 (0)71 23 08 64
metea.mouscron@acv-csc.be

Rue des Canonniers 14
1400 **Nivelles**
T +32 (0)67 88 46 15
metea.nivelles@acv-csc.be

Dr. L. Colensstraat 7
8400 **Oostende**
T +32 (0)51 26 55 34
metea.bio@acv-csc.be

H. Horriestraat 31
8800 **Roeselare**
T +32 (0)51 26 55 34
metea.roeselare@acv-csc.be

Aimé Delhayeplein 16
9600 **Ronse**
T +32 (0)9 265 43 20
metea.ronse@acv-csc.be

H. Heymanplein 7
9100 **Sint-Niklaas**
T +32 (0)9 265 43 20
metea.sint-niklaas@
acv-csc.be

Avenue des Etats-
Unis 10 bte 4
7500 **Tournai**
T +32 (0)71 23 08 64
metea.tournai@acv-csc.be

Korte Begijnenstraat 20
2300 **Turnhout**
T +32 (0)3 222 70 51
metea.kempen@acv-csc.be

Pont Léopold 4-6
4800 **Verviers**
T +32 (0)4 340 73 20
metea.liege@acv-csc.be

Toekomststraat 17
1800 **Vilvoorde**
T +32 (0)2 557 87 00
metea.brabant@acv-csc.be



www.hetacv.be