



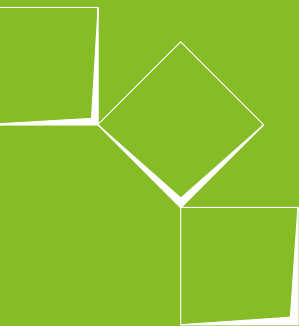
Shutterstock

Grafische sector Arbeiders

OKTOBER 2023 | PSC 130.01



bouw - industrie & energie



INHOUD

1. Minimumuurlonen
2. Koopkrachtpremie
3. Indeling van functies en loonvoorwaarden
4. Maaltijdcheque
5. Dagploeg
6. Ploegenpremies
7. Overurentoeslag
8. Arbeidsduur
9. Eindejaarspremie
10. Klein verlet
11. Opzegtermijnen
12. Feestdagen
13. Anciënniteitsverlof
14. Extralegale vakantiedag
15. Vorming
16. Syndicale premie
17. Tijdelijke werkloosheid
18. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (brugpensioen)
19. Tijdskrediet & landingsbaan
20. Aanvullend pensioen
21. Sluitingsvergoeding
22. Vervoerskosten
23. Delegee of kandidaat SV worden, iets voor jou?
24. Exclusieve voordelen en kortingen voor leden van ACVBIE

1. MINIMUMUURLONEN (REGIME 37 – URENWEEK)

De bedragen voorzien in onderstaande tabel vertegenwoordigen het minimum voor een wekelijkse arbeidsduur van 37 uur.

In de sector spreken we eigenlijk over weeklonen, voor het praktische gemak zetten wij deze ook om in uurlonen.

Geldig sinds 1 februari 2023.

CAT.	WEEKLOON	UURLOON	TOESLAG NACHTPLOEG
I	€ 561,133	€ 15,1657	€ 10,5335
II	€ 589,088	€ 15,9212	€ 11,2215
III	€ 624,040	€ 16,8659	€ 12,0822
IV	€ 634,552	€ 17,1500	€ 12,3419
V	€ 659,028	€ 17,8115	€ 12,9435
VI	€ 667,767	€ 18,0477	€ 13,1600
VII	€ 676,511	€ 18,2840	€ 13,3751
VIII	€ 685,187	€ 18,5185	€ 13,5895
IX	€ 693,983	€ 18,7562	€ 13,8055
X	€ 711,512	€ 19,2300	€ 14,2377
XI	€ 720,203	€ 19,4649	€ 14,4516
XII	€ 727,239	€ 19,6551	€ 14,6250
XIII	€ 746,439	€ 20,1740	€ 15,0988
XIV	€ 763,971	€ 20,6478	€ 15,5299
XV	€ 781,409	€ 21,1191	€ 15,9601
XVI	€ 799,000	€ 21,5945	€ 16,3935
XVII	€ 816,391	€ 22,0646	€ 16,8215
XVIII	€ 842,650	€ 22,7743	€ 17,4685
XIX	€ 868,873	€ 23,4830	€ 18,1144
XX	€ 903,839	€ 24,4280	€ 18,9759

Deze weeklonen worden geïndexeerd met 2% van zodra de spilindex van 127,72 wordt overschreden.

Vanaf 1/1/2025 zal de indexering van de lonen op vaste tijdstippen gebeuren, namelijk op 1 januari en 1 juli van elk jaar. De hoogte van de indexering zal bepaald worden op basis van de reële evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex. Mocht er een negatieve inflatie zijn, dan worden de lonen niet verlaagd, maar wordt de negatieve index in rekening gebracht bij de volgende positieve index.



2. KOOPKRACHTPREMIE

Indien een onderneming het voorbije jaar (2022) hoge of uitzonderlijk hoge winsten gemaakt heeft, zal er in de maand december 2023 aan de arbeiders, die aan de toekenningsvoorwaarden voldoen, een koopkrachtpremie toegekend worden.

■ Hoge winsten:

- Formule: bedrijfswinst (code 9901)/aantal voltijds equivalenten (code 1003) \geq € 8.500;
- Bedrag: € 125.

■ Uitzonderlijk hoge winsten:

- Formule: bedrijfswinst (code 9901)/aantal voltijds equivalenten (code 1003) \geq € 20.000 Bedrag: € 225.

De toekenningsvoorwaarden zijn:

- In dienst op 1/12/2023;
- Referteperiode: 1/12/2022 t.e.m. 30/11/2023;
- Geen recht indien men minder dan 1 maand anciënniteit heeft binnen de referteperiode;
- Indien men in dienst kwam na 1/12/2022 wordt de koopkrachtpremie toegekend op basis van de maanden tewerkstelling tijdens de referteperiode;
- Deeltijdse werknemers: koopkrachtpremie op basis van het arbeidsregime tijdens de referteperiode;
- De gelijkgestelde dagen zijn dezelfde als voor de eindejaarspremie;
- Op ondernemingsniveau kan er beslist worden om een hogere koopkrachtpremie toe te kennen.

Neem contact op met je plaatselijk ACVBIE-kantoor om na te gaan of er in jouw onderneming een koopkrachtpremie moet betaald worden.

3. INDELING VAN FUNCTIES EN LOONVOORWAARDEN

De loonvoorwaarden en beroepsclassificatie werden vastgelegd in de cao van 14 mei 1980.

- Voorbereiding – zetten
- Lichtdruk
- Clicherie – galvanoplastie
- Vervaardigen van polymeerplaten
- Graveren
- Fotogravure
- Hoogdruk
- Vlakdruk offset
- Diepdruk
- Zeefdruk
- Binderij – brocheerderij
- Gemeenschappelijke functies

De integrale tekst van de loonovereenkomst van 14 mei 1980 is op eenvoudige vraag verkrijgbaar bij ACV bouw – industrie & energie.



4. MAALTIJDCHEQUE

Vanaf 1 januari 2024 wordt de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque met € 0,50 verhoogd. De maaltijdcheque bestaat uit een persoonlijk aandeel van € 1,09 en een aandeel van de werkgever van € 3,16

De totale minimale waarde van de maaltijdcheque wordt dan € 4,25.

Overschrijdt de maaltijdcheque in jouw onderneming door deze verhoging de maximale waarde (€ 8), dan moet de werkgever het resterende bedrag van zijn bijdrage omzetten in een gelijkwaardig netto voordeel.

5. DAGPLOEG

De uren van een normale dagploeg liggen tussen 6u en 20u. Voor prestaties; die eindigen na 20u of na 22u zijn extra toeslagen voorzien (25 % en 50 %).

6. PLOEGENPREMIE

2 – PLOEGEN

Toeslag van 15 % op het individuele weekloon.

NACHTARBEID IN 3 PLOEGEN

Een forfaitaire toeslag per uur, boven op het normale uurloon.

(zie loontabel)





7. OVERURENTOESLAG

Bij overwerk moet er een toeslag betaald worden van 50% bovenop het gewone loon. Dit loopt op tot 100 % bij overwerk op zon – en feestdagen. Alle premies en toeslagen moeten opgenomen worden in het loon voor de berekening van de toeslag.

Bij het presteren van minstens twee niet – voorziene overuren per dag, heb je recht op een maaltijdvergoeding (≠ maaltijdcheque) van € 4,62. Dit bedrag wordt om de twee jaar aangepast aan de gezondheidsindex.

8. ARBEIDSDUUR

Arbeidsduur: 37 uur per week.

De modaliteiten worden afgesproken op ondernemingsvlak.

9. EINDEJAARSPREMIE

REFERTEPERIODE?

De referteperiode loopt van 1 januari tot en met 31 december.

BEDRAG?

173 x werkelijk uurloon x aantal uren per week

40

Dit op het **effectieve basisloon**, ploegenpremie **niet** inbegrepen.

DATUM VAN BETALING?

De eindejaarspremie wordt betaald op 15 december (of op de dichtst bijgelegen werkdag).

WORDEN GELIJKGESTELD?

- Jaarlijkse vakantiedagen;
- 10 wettelijke en 2 bijkomende feestdagen (of hun vervangingsdagen);
- Eerste 12 maand arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval of beroepsziekte die aanleiding geeft tot vergoeding;
- Max. 50 werkdagen ziekte, ongeval of bevallingrust; bij een ziekte die loopt over meer dan een jaar, zijn enkel de eerste 50 dagen gelijkgesteld;
- Max. 10 dagen klein verlet;
- Dagen van betaald educatief verlof/Vlaams Opleidingsverlof;
- Max. 50 dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen. In geval van gedeeltelijke werkloosheid of terugroeping, worden alle dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen gelijkgesteld, zonder beperking;
- Periode gedekt door verbrekingsvergoeding/opzegtermijn in het geval dat de werkgever de arbeidsovereenkomst verbreekt of opzegt.

De werknemer die zelf ontslag geeft, behoudt het recht op de eindejaarspremie indien hij minstens 3 jaar anciënniteit heeft.

10. KLEIN VERLET

Werknemers hebben het recht afwezig te zijn met behoud van loon, ter gelegenheid van familiale gebeurtenissen of voor het vervullen van burgerlijke verplichtingen. De regeling in PSC 130.01 is iets gunstiger dan het algemeen wettelijke. Voor de volledige lijst van dagen klein verlet, contacteer je best jouw beroepsverbond of vakbondsafgevaardigde.

11. OPZEGTERMIJNEN

De ontslagregeling ziet er sinds 1 januari 2014 volledig anders uit. De nieuwe regeling geldt voor alle werknemers, ongeacht hun statuut, zowel voor de lopende als voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten.

Wil je je opzegtermijn berekenen? Neem dan contact met ons op of surf naar www.hetacv.be/acvbie. Via onze website kan je heel eenvoudig zelf jouw opzeg berekenen (zie tools).

12. FEESTDAGEN

De 10 wettelijke feestdagen worden aangevuld met 2 bijkomende sectorale feestdagen. Eén te kiezen door de werkgever en één in gemeenschappelijk overleg.

13. ANCIËNNITEITSVERLOF

Elke werknemer met een zekere anciënniteit in de onderneming, heeft jaarlijks recht op betaald anciënniteitsverlof:

- Na 10 jaar anciënniteit 1 dag betaald anciënniteitsverlof;
- Na 20 jaar anciënniteit 2 dagen betaald anciënniteitsverlof;
- Na 25 jaar anciënniteit 3 dagen betaald anciënniteitsverlof.

De betaling gebeurt op basis van de werkelijk te presteren uren op deze verlofdag met een maximum van 8 uur aan het normaal uurloon, exclusief ploegenpremie.

Sinds 1 januari 2014 hebben werknemers van 55 jaar en ouder met 2 jaar ononderbroken ondernemingsanciënniteit recht op 1 vervroegde anciënniteitsverlofdag.

Vanaf het moment dat je 55 jaar of ouder bent en 2 jaar ononderbroken ondernemingsanciënniteit hebt, kan je deze dag dus vervroegd opnemen. Deze dag is niet cumuleerbaar met de huidige regeling (in totaal max. 3 anciënniteitsdagen).

14. EXTRALEGALE VAKANTIEDAG

De arbeider die in dienst is op 1 januari van het kalenderjaar in kwestie heeft recht op 1 extralegale vakantiedag. De deeltijdse arbeider heeft recht op de vakantiedag pro rata zijn tewerkstellingsbreuk. De extralegale dag wordt opgenomen onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantie. Deze dag kan niet overgedragen worden naar het volgende kalenderjaar. De werkgever betaalt deze vakantiedag volgens het barema-uurloon aan 100 % (exclusief ploegenpremies of andere toeslagen).



15. VORMING

Afhankelijk van de grootte van de onderneming is er vanaf 1 januari 2023 (en verder) recht op:

- Ondernemingen met minder dan 10 werknemers:
 - Elke werknemer heeft recht op minstens 3 individuele opleidingsdagen per jaar, met een mogelijkheid tot collectivisering en dit onder welbepaalde voorwaarden.
- Ondernemingen met minstens 10 en minder dan 20 werknemers:
 - elke voltijdse werknemer die een volledig jaar in dienst is, heeft recht op minstens 3 opleidingsdagen per jaar, waarvan 1 individuele opleidingsdag en 2 dagen die op ondernemingsvlak gecollectiviseerd kunnen worden;
- Ondernemingen met meer dan 20 werknemers:
 - 2023: elke voltijdse werknemer die een volledig jaar in dienst is, heeft recht op minstens 4 opleidingsdagen per jaar, waarvan 2 individuele opleidingsdagen en 2 dagen die op ondernemingsvlak gecollectiviseerd kunnen worden;
 - 2024: elke voltijdse werknemer die een volledig jaar in dienst is, heeft recht op minstens 5 opleidingsdagen per jaar, waarvan 3 individuele opleidingsdagen en 2 dagen die op ondernemingsvlak gecollectiviseerd kunnen worden;
 - 2025-2026 : elke voltijdse werknemer die een volledig jaar in dienst is, heeft recht op minstens 5 opleidingsdagen per jaar, waarvan 3,5 individuele opleidingsdagen en 1,5 dag die op ondernemingsvlak gecollectiviseerd kan worden;
 - 2027-2028: elke voltijdse werknemer die een volledig jaar in dienst is, heeft recht op minstens 4 individuele opleidingsdagen per jaar;
 - Vanaf 1/1/2029: elke voltijdse werknemer die een volledig jaar in dienst is, heeft recht op minstens 5 individuele opleidingsdagen per jaar.



16. SYNDICALE PREMIE

Vanaf de uitbetaling van het jaar 2023 bedraagt de syndicale premie:

- Je bent actief: € 145 of € 12,08 per maand;
- Je geniet van SWT of je bent werkloos en ouder dan 50 jaar: € 95,20 of € 7,93 per maand;
- Je bent volledig werkloos en jonger dan 50 jaar: € 76 of € 6,33 per maand t.e.m. het 2^{de} jaar volledige werkloosheid.

De uitbetaling wordt jaarlijks vastgelegd half januari.

17. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID WEGENS GEBREK AAN WERK

Bij gebrek aan werk wegens economische redenen mag de uitvoering van je arbeidsovereenkomst geschorst worden en kan je tijdelijk werkloos worden.

De werkgever moet je schriftelijk op de hoogte brengen van het werkloosheidssysteem dat toegepast wordt en dit ten laatste op de woensdag van de week die aan de volledige of gedeeltelijke schorsing voorafgaat (dat kan ook door aanplakking in het bedrijf). Je krijgt daarna een individuele bevestiging op de vrijdag die aan de periode van tijdelijke werkloosheid vooraf gaat.

Hierin staan volgende zaken vermeld:

- het werkloosheidssysteem,
- de maximumduur van de tijdelijke werkloosheid,
- de begin – en einddatum van de tijdelijke werkloosheid,
- de dagen waarop je werkloos zal zijn.

Het totaal van de vergoedingen, inclusief de werkloosheidsvergoeding, is begrensd op het netto-dagloon van de arbeider.

SYSTEEM 1 – ALGEMEEN PRINCIPE

De werkloosheidsperiode gaat steeds in op de eerste werkdag van de week en loopt over een ononderbroken periode van één of maximum 2 volledige weken. Hierna moet je minstens één week werken.

Voor de eerste 40 dagen tijdelijke werkloosheid van het jaar, krijg je een dagelijkse vergoeding van € 7. Voor de volgende dagen krijg je een dagelijkse vergoeding van € 2.

Je kan maximum 2 maal per week en 6 maal per kwartaal teruggeroepen worden in het arbeidsregime dat die week initieel voorzien was.

Bij een terugroeping krijg je een vergoeding voor de dagen tijdelijke werkloosheid van 1 bruto – uurloon (inclusief eventuele ploegenpremies) + € 7.

SYSTEEM 2 – GEDEELTELIJKE TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

In de nieuwe regeling is er een kleine en een grote schorsing voorzien. De dagen tijdelijke werkloosheid moet niet meer voorafgaan aan of volgen op een week-end.

Grote schorsing:

- Ofwel worden er minder dan 3 arbeidsdagen per week voorzien;
- Ofwel wordt er minder dan 1 arbeidsweek op 2 weken voorzien.

Anders gezegd, mogen er dus maximum 4 werkloosheidsdagen per week of 8 werkloosheidsdagen per 2 weken vallen.

Kleine schorsing:

- Ofwel worden er minstens 3 arbeidsdagen per week voorzien;
 - Ofwel wordt er minstens 1 arbeidsweek op twee weken voorzien.
- Anders gezegd, mogen er dus maximum 2 werkloosheidsdagen per week of 5 werkloosheidsdagen per 2 weken vallen (in de 5-dagenweek).

Zowel bij de grote als bij de kleine schorsing is er een maximumduur van 3 maanden. Indien de maximumduur bereikt is en men wil een nieuwe gedeeltelijke regeling aanvragen, moet er eerst een volledige arbeidsweek ingevoerd worden.

Bij gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid krijg je een aanvullende vergoeding van € 7 + 1 bruto uurloon (inclusief ploegentoeslag) per werkloosheidsdag.

Nieuw zijn ook volgende regels in verband met het tijdstip van verwittiging van de werknemer bij terugroeping. Dit geldt zowel bij volledige als gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid:

- Bij vroege en dagploeg: uiterlijk 14u de dag voor de dag van terugroeping;
- Bij late en nachtploeg: uiterlijk 18u de dag voor de dag van terugroeping.

18. STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Volgende stelsels SWT zijn van toepassing (periode 1/1/2023 – 30/06/2025)

- SWT vanaf 62 jaar (vanaf 01/01/2023):
 - Mannen: 40 jaar loopbaan;
 - Vrouwen: 39 jaar loopbaan in 2023, 40 jaar loopbaan 2024.
- SWT vanaf 60 jaar en 40 jaar loopbaan;
- SWT vanaf 60 jaar, 33 jaar loopbaan en voldoen aan één van de volgende twee voorwaarden:
 - 20 jaar nachtarbeid;
 - Zwaar beroep (5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar).

- SWT vanaf 60 jaar, 35 jaar loopbaan en voldoen aan de volgende voorwaarde (vanaf 01/01/2023):
 - gewerkt hebben in een zwaar beroep (5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar).

Voor werknemers van 50 jaar en ouder, die genieten van een regime van tijdskrediet of loopbaanvermindering en landingsbanen, wordt het reële loon aan 100% in aanmerking genomen bij de berekening van het SWT.

De bedrijfstoelage SWT blijft ten laste van de werkgever ook wanneer een activiteit als loontrekkende of zelfstandige hernomen wordt, dit mits voldaan wordt aan bepaalde voorwaarden.

Bijkomend is er ook de mogelijkheid om op SWT te gaan wegens ernstige lichamelijke problemen (medisch SWT). Dit kan vanaf 58 jaar en met een beroepsloopbaan van 35 jaar.

19. TIJDSKREDIET & LANDINGSBAAN

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen het recht op tijdskrediet en het recht op een onderbrekingsuitkering toegekend door de RVA.

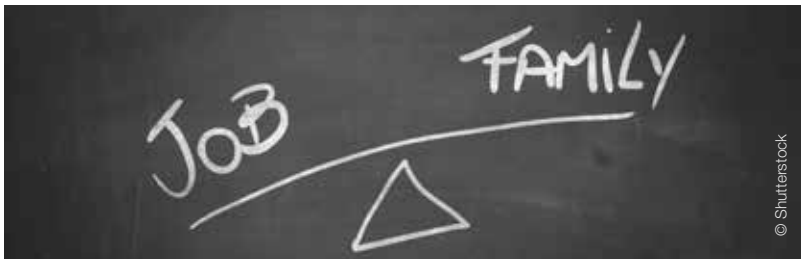
Je kan gebruik maken van volgende stelsels tijdskrediet:

- Met motief (zorg of opleiding);
- In het eindloopbaanstelsel (landingsbaan).

Het recht op onderbrekingsuitkering ziet er als volgt uit:

- Uitkering bij tijdskrediet met motief;
- Uitkering bij tijdskrediet eindloopbaan (landingsbaan) vanaf 60 jaar. Heb je 35 jaar loopbaan of heb je in een zwaar beroep gewerkt (5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar) of met nachtarbeid (min. 20 jaar) of is je onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, dan krijg je een uitkering vanaf 55 jaar bij een 1/5e of halftijdse landingsbaan (tot 30/06/2025);

De wetgeving rond tijdskrediet en landingsbanen is complex en wijzigt snel. Indien je geïnteresseerd bent om gebruik te maken van één van deze systemen, neem dan zeker eerst contact op met ons!



20. AANVULLEND PENSIOEN

APK (VOOR PRESTATIES VÓÓR 1/1/2007)

Krijg je als werknemer een gezinspensioen, dan kan je genieten van een aanvullend pensioen van maximaal € 355,76 per jaar voor een volledige beroepsloopbaan van 40 jaar, mits je voldoet aan een aantal voorwaarden (o.a. grafische beroepsloopbaan van minstens 10 jaar).

Krijg je een pensioen als alleenstaande, dan is dit bedrag maximaal € 266,82 per jaar.

Wettelijke beschikkingen m.b.t. de Wet op Aanvullende Pensioenen staan ons niet meer toe om met dit systeem verder te gaan. Het systeem stopte op 31 december 2006, maar alle verworven rechten bleven behouden.

F2PL (FONDS 2E PIJLER) (VOOR PRESTATIES VANAF 2009)

Sinds 1 januari 2009 is er een nieuw systeem, 2^{de} pijler genaamd. Via dit nieuwe systeem krijg je een pensioenpremie als je de (vervroegde) pensioenleeftijd bereikt of vanaf de leeftijd van 60 jaar in geval van SWT.

Overlijdt je voor deze leeftijd, dan krijgen jouw rechthebbenden de premie.

De 2^{de} pijler wordt gefinancierd met een patronale bijdrage van € 136 per jaar.

In bepaalde ondernemingen kunnen er eigen systemen bestaan, maar deze moeten minstens evenwaardig zijn aan dat van de sector.

21. SLUITINGSVERGOEDING

Het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen betaalt onder welbepaalde voorwaarden een sluitingsstoelage aan werknemers die werken bij een onderneming die sluit:

- en het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal minstens 20 werknemers telde,
- ten gevolge van een faillissement en die het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal 5 tot 19 werknemers telde.

WAT VOEGT DE SECTOR DAAR NOG AAN TOE?

Je hebt recht op een sluitingsvergoeding betaald door het sectorale Fonds voor Bestaanszekerheid indien:

- Je onderneming sluit en er waren het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal minder dan 20 werknemers tewerkgesteld;
- Je onderneming sluit ten gevolge van een faillissement en er waren het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal minder dan 5 werknemers tewerkgesteld.

Het bedrag van de vergoeding bij sluiting van de onderneming wordt als volgt berekend:

- € 86,78 per jaar anciënniteit in de onderneming, met een maximum van 20 jaar;
- € 86,78 per leeftijdsjaar boven de 45 jaar met een maximum van 20 jaar;
- € 104,43 per jaar aansluiting bij een vakbond (onder bepaalde voorwaarden), met een maximum van 14 jaar. Deze vergoeding wordt berekend in functie van je vakbondslidmaatschap tijdens de periode dat je door een arbeidsovereenkomst verbonden was aan de onderneming.

22. VERVOERSKOSTEN

TREIN

Hieronder vind je de afgesproken werkgeverstussenkomst, geldig sinds 01/02/2023. Indien je werkgever een derdebetalerovereenkomst sluit met de NMBS, krijg je de volledige prijs van je treinabonnement terugbetaald!

KM	MAAND	KM	MAAND
1	€ 34,00	30	€ 104,00
2	€ 34,00	31 – 33	€ 108,00
3	€ 34,00	34 – 36	€ 114,50
4	€ 36,80	37 – 39	€ 121,00
5	€ 40,00	40 – 42	€ 127,00
6	€ 42,40	43 – 45	€ 133,00
7	€ 44,80	46 – 48	€ 139,00
8	€ 48,00	49 – 51	€ 145,50
9	€ 50,40	51 – 54	€ 150,50
10	€ 52,80	55 – 57	€ 154,50
11	€ 55,20	58 – 60	€ 159,00
12	€ 57,60	61 – 65	€ 165,00
13	€ 60,80	66 – 70	€ 173,00
14	€ 63,20	71 – 75	€ 180,00
15	€ 65,60	76 – 80	€ 187,00
16	€ 68,00	81 – 85	€ 195,00
17	€ 70,40	86 – 90	€ 202,00
18	€ 73,60	91 – 95	€ 210,00
19	€ 76,00	96 – 100	€ 218,00
20	€ 78,40	101 – 105	€ 225,00
21	€ 80,80	106 – 110	€ 232,00
22	€ 83,20	111 – 115	€ 239,00

KM	MAAND	KM	MAAND
23	€ 86,40	116 – 120	€ 247,00
24	€ 88,80	121 – 125	€ 254,00
25	€ 91,20	126 – 130	€ 262,00
26	€ 93,60	131 – 135	€ 270,00
27	€ 96,00	136 – 140	€ 277,00
28	€ 98,40	141 – 145	€ 284,00
29	€ 101,50	146 – 150	€ 294,00

De volledige tabel is terug te vinden op www.hetacv.be/acvbie.

ANDER OPENBAAR VERVOER

De vergoeding betaald door de werkgever bedraagt 80% van de werkelijke kost.

GEMOTORISEERD PRIVÉ – VERVOERMIDDEL

De tussenkomst van de werkgever bij gebruik van een privé vervoermiddel bedraagt vanaf 1 januari 2023:

TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER			
KM (ENKELE AFSTAND)	TUSSENKOMST PER ARBEIDSDAG	KM (ENKELE AFSTAND)	TUSSENKOMST PER ARBEIDSDAG
0 – 4	€ 0,596	49 – 51	€ 5,348
5	€ 1,313	52 – 54	€ 5,543
6	€ 1,403	55 – 57	€ 5,671
7	€ 1,497	58 – 60	€ 5,866
8	€ 1,573	61 – 65	€ 6,057
9	€ 1,676	66 – 70	€ 6,381
10	€ 1,742	71 – 75	€ 6,702
11	€ 1,869	76 – 80	€ 6,962
12	€ 1,934	81 – 85	€ 7,285
13	€ 1,997	86 – 90	€ 7,605
14	€ 2,127	91 – 95	€ 7,864
15	€ 2,191	96 – 100	€ 8,185
16	€ 2,287	101 – 105	€ 8,509
17	€ 2,386	106 – 110	€ 8,830
18	€ 2,449	111 – 115	€ 9,088
19	€ 2,579	116 – 120	€ 9,409
20	€ 2,642	121 – 125	€ 9,668
21	€ 2,739	126 – 130	€ 9,991

TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER			
KM (ENKELE AFSTAND)	TUSSENKOMST PER ARBEIDSDAG	KM (ENKELE AFSTAND)	TUSSENKOMST PER ARBEIDSDAG
22	€ 2,836	131 – 135	€ 10,313
23	€ 2,933	136 – 140	€ 10,634
24	€ 2,997	141 – 145	€ 10,895
25	€ 3,126	146 – 150	€ 11,280
26	€ 3,191	151 – 155	€ 11,473
27	€ 3,288	156 – 160	€ 11,732
28	€ 3,416	161 – 165	€ 12,055
29	€ 3,480	166 – 170	€ 12,311
30	€ 3,545	171 – 175	€ 12,633
31 – 33	€ 3,739	176 – 180	€ 12,955
34 – 36	€ 3,997	181 – 185	€ 13,149
37 – 39	€ 4,254	186 – 190	€ 13,471
40 – 42	€ 4,511	191 – 195	€ 13,793
43 – 45	€ 4,770	196 – 200	€ 14,052
46 – 48	€ 5,029		

VERPLAATSING MET DE FIETS

Vanaf 1 januari 2023 bedraagt de fietsvergoeding € 0,17 per effectief afgelegde km (voor de afstand heen en de afstand terug) met een maximum van € 6,8 (maximum 40 km heen en terug) per arbeidsdag.

Vanaf 1 januari 2024 wordt de fietsvergoeding verhoogd. Deze bedraagt dan € 0,23 per effectief afgelegde km (voor de afstand heen en de afstand terug) met een maximum van € 9,20 (maximum 40 km heen en terug) per arbeidsdag.

Ondernemingen die op 1 januari 2024 een gunstigere regeling hebben, blijven deze behouden.



23. DELEGEE OF KANDIDAAT WORDEN

BIJ DE SOCIALE VERKIEZINGEN, IETS VOOR JOU?

Men kan een syndicale delegatie voor arbeiders oprichten van zodra er minstens 5 arbeid(st)ers tewerkgesteld zijn onder de bevoegdheid van het Nationaal Paritair Comité 130.

In mei 2024 kunnen er in alle ondernemingen met tenminste 50 werknemers, sociale verkiezingen worden georganiseerd.

WAAROM?

1. Omdat inspraak belangrijk is;
2. Omdat waken over veiligheid en het bewaken van loon en arbeidsvoorwaarden van levensbelang zijn voor jezelf en jouw werkmakers;
3. Omdat opkomen voor jezelf en voor jouw collega's alleen maar kan als er delegees zijn.

Interesse om je kandidaat te stellen? Contacteer ons!

24. EXCLUSIEVE VOORDELEN EN KORTINGEN VOOR LEDEN VAN ACVBIE

Naast een optimale dienstverlening willen wij onze leden belonen voor hun lidmaatschap door nog iets extra te geven op gebied van koopkracht. Met de ACVBIE-Pluskaart verenigen wij onze leden als consumenten. Dit genereert lagere prijzen en dus ook koopkracht. Als wij ervoor kunnen zorgen dat onze leden 5% minder betalen aan de kassa van een supermarkt, dan slagen we tegelijk ook in onze syndicale opdracht, namelijk het verhogen van de koopkracht.

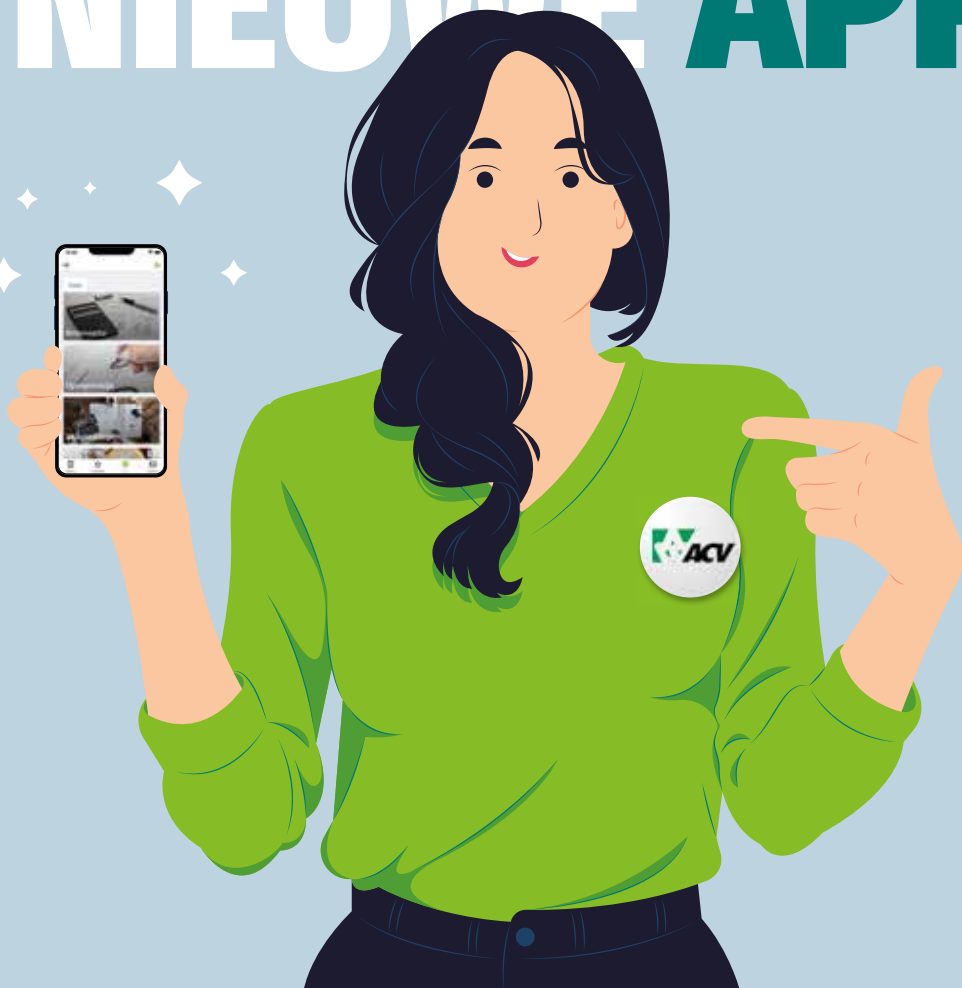
Om van deze voordelen te kunnen genieten, moet je je eerst registreren op www.acvbieplus.be. Nog niet geregistreerd? Doe het vandaag nog!

De exclusieve kortingen en voordelen voor ACVBIE-leden zijn beschikbaar in de app van 'Ekivita Edenred', die je kan downloaden door de QR-code hiernaast te scannen.



Vayamundo blijft de reispartner bij uitstek voor onze leden. Zij krijgen nog steeds 25% korting in de Vayamundo clubs in Oostende en Houffalize. Je vindt meer info op www.vayamundo.eu.

ONTDEK ONZE NIEUWE APP



**Blijf op de hoogte en download
de ACV-CSC app**



- Ontvang het nieuws uit je sector
- Bereken je nettoloon, vakantiedagen en opzegtermijn
- Bekijk je ledenvoordelen
- Vind snel je weg naar het ACV



ADRESSEN ACV BOUW - INDUSTRIE & ENERGIE

AALST - OUDENAARDE	Aalst: Hopmarkt 45	053 73 45 84
ANTWERPEN	Nationalestraat 111	03 222 70 81
BASTOGNE	Rue Pierre Thomas 12	063 24 47 00
BRUSSEL	Pletinckxstraat 19	02 557 85 85
CHARLEROI	Rue Prunieu 5	071 23 08 93
GENT - EEKLO	Gent: Poel 7	09 265 43 61
HASSELT	Frans Massystraat 11	011 29 09 80
LEUVEN	Kessel-Lo: Martelarenlaan 8	016 21 94 21
LIÈGE	Boulevard Saucy 10	04 340 73 10
MECHELEN	Onder Den Toren 4A	015 71 85 30
MONS - LA LOUVIÈRE - HAINAUT OCCIDENTAL	Mons: rue Claude de Bettignies 10 / 12	065 37 25 93
	La Louvière: Place Maugrétout 17	065 37 26 11
	Tourmai: Avenue des Etats-Unis 10 bte 7	069 88 07 42
NAMUR - BRABANT WALLON	Bouge: Chaussée de Louvain 510	081 25 40 27
	Nivelles: Rue des Canoniers 14	067 88 46 35
TURNHOUT	Korte Begijnenstraat 20	014 44 61 01
VERVIERS	Pont Léopold 4 / 6	087 85 99 66
WAAS EN DENDER	Dendermonde: Oude Vest 144 bus 2	03 765 23 17
	Sint-Niklaas: Hendrik Heymanplein 7	03 765 23 00
WEST-VLAANDEREN	Brugge: Koning Albert-I-laan 132	050 44 41 76
	Ieper: St.-Jacobsstraat 34	059 34 26 31
	Kortrijk: President Kennedypark 16 D	056 23 55 51
	Oostende: Dr. L. Colensstraat 7	059 55 25 40
	Roeselare: H. Horriestraat 31 A	051 26 55 31

