



# Papier – en kartonbewerking

## PC 222 - Bedienden



Een uitgave van  
ACV bouw - industrie & energie  
Koningsstraat 45 - 1000 Brussel  
T 02 285 02 11  
acvbie@acv-csc.be  
www.hetacv.be/acvbie  
Oktober 2020



**ACV**  
bouw - industrie & energie

# Inhoudstafel

1. Loon – en arbeidsvoorwaarden
2. Maandlonen
3. Koppeling van de lonen aan de gezondheidsindex
4. Maaltijdcheque
5. Maaltijdvergoeding voor overuren
6. Eindejaarspremie
7. Arbeidsduur
8. Feestdagen
9. Klein verlet
10. Anciënniteitsverlof
11. Vervoerskosten
12. Fietsvergoeding
13. Crisismaatregelen
  - 13.1. Schorsing en gedeeltelijke arbeid (tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen)
  - 13.2. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst
14. Opzegtermijnen
15. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (brugpensioen)
16. Tijdskrediet en landingsbanen
17. Vorming en risicogroepen
18. Sociale voordelen
  - 18.1 Syndicale premie
  - 18.2 Anciënniteitspremie
19. Sluitingstoelage
20. Statuut van de syndicale afvaardiging
21. Ik wil lid worden, wat moet ik doen?

# Papier- en kartonbewerking

## Oktober 2020 | PC 222

### 1 Loon- en arbeidsvoorwaarden

De functies van de bedienden worden in 4 categorieën ingedeeld:

#### **Categorie 1: Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door:**

- Opgedane kennis welke overeenstemt met het programma van het lager onderwijs en voldoende is om functies uit te oefenen van het laagste niveau, welke door de wet of de rechtspraak worden erkend als zijnde van intellectuele aard;
- De juiste uitvoering van een eenvoudig bijkomstig werk.

Het gaat hier dus om functies die geen persoonlijk initiatief vergen doch worden uitgevoerd volgens duidelijk vooraf vastgelegde regels.

#### **Categorie 2: Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door:**

- Kennis, opgedaan door onderwijs of praktijk, welke kan opwegen tegen de kennis welke wordt verworven door de eerste 3 jaren van de middelbare graad;
- Het correct uitvoeren van eenvoudig en weinig afwisselend werk dat wegens een rechtstreeks en bestendig toezicht slechts een beperkte verantwoordelijkheid meebrengt;
- Een korte leertijd, voldoende om de vereiste vaardigheid in een bepaald werk te verwerven.

#### **Categorie 3: Bedienden waarvan de functie vereist:**

- Hetzij volledig middelbare studies, hetzij middelbare studies van de lagere graad, aangevuld door gespecialiseerde vakstudies van tenminste drie jaar, hetzij een gelijkaardige praktische opleiding, niet hoofdzakelijk verworven in dezelfde onderneming;

- b) Zelfstandig uitgevoerde en afwisselende taken, die doorgaans initiatief en overleg vergen van diegenen die ze uitvoeren en waaraan tevens de verantwoordelijkheid van de uitvoering is verbonden onder toezicht.

#### **Categorie 4: Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door:**

- a) Hetzij hoger middelbare studies aangevuld door gespecialiseerde vakstudies, hetzij een gelijkwaardige praktische opleiding, niet hoofdzakelijk verworven in dezelfde onderneming;
- b) De belanghebbenden moeten het werk kunnen verrichten van de voorgaande klassen in overeenstemming met hun specialiteit. Gebeurlijk kunnen zij geholpen worden door één of meerdere bedienden van de voorgaande klassen onder dewelke zij dan het werk verdelen;
- c) Meer afwisselend zelfstandig werk waarvoor een meer dan gemiddelde vakbekwaamheid, initiatief en verantwoordelijkheidsbesef vereist zijn.

Volledige functieclassificatie is op eenvoudige vraag te verkrijgen bij ACV bouw - industrie & energie.

## **2 Maandlonen**

In het sectorakkoord 2019 – 2020 zijn de sociale partners overeen gekomen om de loonnorm van 1,1% toe te kennen volgens specifieke voorwaarden. Voor meer informatie verwijzen we je graag door naar de cao arbeids – en loonvoorwaarden.

Raadpleeg de huidige lonen voor bedienden in de sector papier - en kartonbewerking op [www.hetacv.be/acvbie](http://www.hetacv.be/acvbie).



### 3 Koppeling van de lonen aan de gezondheidsindex

De indexatie van de minimum en werkelijke lonen gebeurt steeds op 1 juli en 1 januari en dit op basis van de evolutie van de afgevlakte index over de voorbije zes maand. Indien er tijdens de cao – periode 2019 – 2020 sprake zou zijn van een negatieve index, dan wordt deze geneutraliseerd tot 1%.

### 4 Maaltijdcheque

Op sectorniveau bestaat er een maaltijdcheque met een werkgeversbijdrage van € 1(\*) per effectief gepresteerde dag.

Als deeltijdse werknemer krijg je dit voordeel pro rata. Werk je:

- ☞ volledige dagen, dan krijg je de volledige werkgeverstussenkomst;
- ☞ halve dagen, dan krijg je de helft van de vermelde werkgeverstussenkomst.

(\*) € 2 indien er geen bedrijfsakkoord was op 31/12/2015.

### 5 Maaltijdvergoeding voor overuren

Elk trimester wordt er een afrekening gemaakt van de gepresteerde overuren. Per schijf van 7,4 overuren krijg je € 1 maaltijdvergoeding.



## 6 Eindejaarspremie

### ***Referteperiode***

De referteperiode loopt samen met het kalenderjaar.

### ***Bedrag***

Het bedrag van de eindejaarspremie is minimum gelijk aan een maand wedde.

### ***Voorwaarden***

In dienst zijn op het ogenblik van de uitbetaling.

Minstens 6 maanden anciënniteit hebben.

Bedrag wordt verminderd naar rato van de niet-gelijkgestelde afwezigheden.

Voor bedienden die in dienst kwamen en die ten minste zes maanden anciënniteit hebben, staat de premie in verhouding tot het aantal gewerkte maanden.

### ***Worden gelijkgesteld met effectieve arbeid***

- Jaarlijkse vakantie;
- Wettelijke feestdagen;
- Dagen klein verlet;
- Beroepsziekte;
- Arbeidsongeval;
- De eerste 30 dagen ziekte of ongeval;
- De 15 weken bevallingsrust.

### ***Datum van betaling***

In de loop van de maand december, tenzij op ondernemingsvlak anders overeengekomen.

## 7 Arbeidsduur

De arbeidsweek bedraagt 37 uur die moeten worden verricht in dagen van maximum negen uur. De uurroosters van de onderneming vind je in het arbeidsreglement (te ontvangen bij indiensttreding en bij elke wijziging). Afwijkende bepalingen op ondernemingsvlak zijn mogelijk mits overleg en aanpassing van het arbeidsreglement.

## 8 Feestdagen

Er zijn 10 wettelijke feestdagen. Daarbovenop is er 1 bijkomende feestdag in overleg tussen werkgever en werknemer en 1 bijkomende feestdag waarvan de vaststelling door de werkgever wordt bepaald.

## 9 Klein verlet

Je hebt het recht om afwezig te zijn, met behoud van je normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor het vervullen van burgerlijke verplichtingen.

Bij sommige gebeurtenissen is de sectorale regeling beter dan wat de wetgeving voorziet.

Nieuw is dat indien je een overeenkomst wettelijk samenwonen afsluit, je de mogelijkheid hebt om één dag klein verlet op te nemen. De resterende twee dagen kan je dan nog opnemen ter gelegenheid van het huwelijk.

De volledige lijst van deze klein verletdagen vind je in de volgende tabel terug.

Klein verlet	
Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
1. Huwelijk van de bediende en/of sluiten van een samenlevingsovereenkomst.	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week. Indien de werknemer vooraf een samenlevingsovereenkomst afsluit vanaf 1 juli 2019, heeft hij de mogelijkheid één dag klein verlet op te nemen en de resterende 2 dagen op te nemen ter gelegenheid van het huwelijk.

## Klein verlet

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
2. Huwelijk van een kind van de werknemer, of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de bediende.	De dag van het huwelijk.
3. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de bediende.	De dag van de plechtigheid.
4. Bevalling van de echtgenote van de bediende.	Tien dagen <sup>1</sup> door de bediende te kiezen tijdens de vier maanden te rekenen vanaf de dag van de beval- ling. Slechts de eerste drie dagen maken klein verlet uit in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarvoor het normale loon ten laste is van de werkgever. De volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitke- ring betaald door het RIZIV.
5. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of van een kind van de bediende..	Vijf dagen door de bediende te kie- zen tijdens de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt veertien dagen volgend op de dag van de begrafenis.
6. Overlijden van een kind van de echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de bediende.	Drie dagen door de bediende te kie- zen tijdens de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt veertien dagen volgend op de dag van de begrafenis.



## Klein verlet

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
7. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon, of schoondochter die bij de bediende inwoont.	Twee dagen door de bediende te kiezen in de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis.
8. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, een schoonzoon of schoondochter die niet bij de bediende inwoont.	De dag van de begrafenis.
9. Plechtige communie van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e).	De gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt wanneer deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag.
10. Deelneming van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd daar waar dit feest plaats heeft.	De gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt wanneer deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag.
11. Verblijf van de dienstplichtige bediende in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum.	De nodige tijd met een maximum van drie dagen.

## Klein verlet

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
12. Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd met een maximum van één dag.
13. Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
14. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd.
15. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopname bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
16. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de verkiezing van het Europees Parlement.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

## 10 Anciënniteitsverlof

Je hebt recht op één betaalde anciënniteitsverlofdag vanaf het kalenderjaar waarin je 15 jaar dienst hebt in de onderneming. Deze dag is niet cumuleerbaar met een gelijkaardig (of voordeliger) voordeel op bedrijfsniveau.

## 11 Vervoerskosten

Werknemers ontvangen een tussenkomst in hun vervoerskosten voor:

- ☞ Vervoer georganiseerd door de NMBS;
- ☞ Ander gemeenschappelijk openbaar vervoer (met uitzondering van treinvervoer);
- ☞ Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer;
- ☞ Fiets;
- ☞ Andere vervoermiddelen vanaf 3 km.

Raadpleeg de meest recente tussenkomst in de vervoerskosten voor bedienden in de sector papier- en kartonbewerking op [www.hetacv.be/acvbie](http://www.hetacv.be/acvbie).



## 12 Fietsvergoeding

De fietsvergoeding bedraagt € 0,12 per afgelegde km, begrensd tot 40 km (enkel traject). Deze wordt betaald vanaf de eerste km. De vergoeding is niet cumuleerbaar. Wat wordt hieronder verstaan? Per afgelegde km kan er slechts één vergoeding uitbetaald worden. Deze wordt bepaald door het gebruikte vervoermiddel.



## 13 Crisismaatregelen

### 13.1. Schorsing en gedeeltelijke arbeid (tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen)

Indien er te weinig werk is omwille van economische redenen ten gevolge van de crisis, kan de arbeidsovereenkomst volledig geschorst worden of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid ingevoerd worden. Hierbij is er een minimumtewerkstelling van 2 dagen per week.

De regeling van de volledige schorsing kan voor maximum 16 weken per kalenderjaar worden ingevoerd. De regeling van gedeeltelijke arbeid kan voor maximum 26 weken per kalenderjaar worden ingevoerd.

Je krijgt een aanvullende vergoeding van € 6,52 (betaald door de werkgever) voor de eerste twee weken van een periode van volledige schorsing. Het dagbedrag wordt verhoogd tot € 7,30 voor de derde en de vierde week van elke ononderbroken periode van volledige schorsing.

Voor de volledige periode van gedeeltelijke schorsing blijft het dagelijks bedrag van de bijkomende werkloosheidsuitkering vastgesteld op € 6,52.

Indien er in jouw onderneming gunstigere regelingen bestaan, blijven deze van toepassing.

### 13.2. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De bediende van wie de arbeidsovereenkomst volledig geschorst is of diegene die tijdelijk tewerkgesteld is in een stelsel van gedeeltelijke arbeid, kan de arbeidsovereenkomst zonder opzegging beëindigen.

## 14 Opzegtermijnen in kalenderdagen

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. Hieronder vind je de opzegtermijnen in geval van ontslag door de werkgever.

Voor de anciënniteit tot 31 december 2013, zal de opzegtermijn bepaald worden op basis van volgende tabel (deel 1)

Bruto jaarloon (€) op 31/12/2013 ≤ 32.254		Bruto jaarloon (€) op 31/12/2013 > 32.254	
Anciënniteit	Opzegtermijn	Anciënniteit	Opzegtermijn
< 5 jaar	3 maanden	< 3 jaar	3 maanden
≥ 5 < 10 jaar	6 maanden	≥ 3 < 4 jaar	4 maanden
≥ 10 < 15 jaar	9 maanden	≥ 4 < 5 jaar	5 maanden
≥ 15 < 20 jaar	12 maanden	≥ 5 < 6 jaar	6 maanden
≥ 20 < 25 jaar	15 maanden	≥ 6 < 7 jaar	7 maanden
≥ 25 < 30 jaar	18 maanden	≥ 7 < 8 jaar	8 maanden
≥ 30 < 35 jaar	21 maanden	≥ 8 < 9 jaar	9 maanden
≥ 35 < 40 jaar	24 maanden	≥ 9 < 10 jaar	10 maanden
≥ 40 < 45 jaar	27 maanden	≥ 10 < 11 jaar	11 maanden
...	3 maanden/ begonnen 5 jaar	...	1 maand/ begonnen jaar



Voor de anciënniteit vanaf 1 januari 2014, zal de opzegtermijn bepaald worden op basis van volgende tabel (deel 2):

Anciënniteit	Contracten gesloten vanaf 1/1/2014	Anciënniteit	Contracten gesloten vanaf 1/1/2014
0 tot 3 maanden	1 week	8 jaar	27 weken
3 tot 4 maanden	3 weken	9 jaar	30 weken
4 tot 5 maanden	4 weken	10 jaar	33 weken
5 tot 6 maanden	5 weken	11 jaar	36 weken
6 tot 9 maanden	6 weken	12 jaar	39 weken
9 tot 12 maanden	7 weken	13 jaar	42 weken
12 tot 15 maanden	8 weken	14 jaar	45 weken
15 tot 18 maanden	9 weken	15 jaar	48 weken
18 tot 21 maanden	10 weken	16 jaar	51 weken
21 tot 24 maanden	11 weken	17 jaar	54 weken
2 jaar	12 weken	18 jaar	57 weken
3 jaar	13 weken	19 jaar	60 weken
4 jaar	15 weken	20 jaar	62 weken
5 jaar	18 weken	21 jaar	63 weken
6 jaar	21 weken	> 21 jaar	+ 1 week/ begonnen jaar
7 jaar	24 weken		

## Hoe moet je de opzegtermijn bepalen als je in dienst trad voor 1 januari 2014?

### Opzeg door de werkgever

De bestaande opzegrechten van vóór 1 januari 2014 worden vastgeklikt en verder opgebouwd volgens het nieuwe stelsel vanaf 1 januari 2014.

- Op 31 december 2013 bekijkt men welke rechten reeds opgebouwd werden volgens de bestaande regels (sectoraal + ondernemingsakkoorden) = T1.
- Vanaf 1 januari 2014 bouw je verder volgens de nieuwe regels (anciënniteit wordt voor de berekening van de opzegtermijn vanaf 1 januari 2014 op 0 gezet) = T2.
- Beide termijnen worden opgeteld:  $T1 + T2 =$  de opzegtermijn die de werkgever moet naleven.

Dit is de algemene regelgeving.

Voor de opzeg n.a.v. SWT (het vroegere brugpensioen), pensioen, onderneming in moeilijkheden, herstructurering en (tegen)opzeg door de werknemer gelden andere regels.

Voor meer informatie contacteer je best jouw secretaris van ACVBIE.

## 15 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Volgende stelsels zijn van toepassing:

- SWT vanaf 59 jaar (2019, 2020 of ten laatste 30/06/2021) en 40 jaar loopbaan
- SWT vanaf 59 jaar (2019, 2020 of ten laatste 30/06/2021), 35 jaar loopbaan en een zwaar beroep (5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar)
- SWT vanaf 59 jaar (2019, 2020 of ten laatste 30/06/2021), 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 wegens ernstige lichamelijke problemen (medisch SWT) vanaf 58 jaar en 35 jaar loopbaan (vanaf 1/1/2019 tot 31/12/2020);
- SWT vanaf 62 jaar (vanaf 1/1/2019):
  - Mannen: 40 jaar loopbaan;
  - Vrouwen: 35 jaar in 2019, 36 jaar in 2020, ...

Voor alle stelsel moet je een bepaalde bedrijfsanciënniteit bewijzen, afhankelijk van je leeftijd:

Leeftijd	Bedrijfsanciënniteit
60 jaar	5 jaar
59 jaar	6 jaar
58 jaar	7 jaar

De aanvullende vergoeding SWT wordt doorbetaald bij werkhervatting. Bij de berekening van het netto – referteloon, wordt de RSZ – bijdrage berekend op het brutoloon aan 100%. Stap je van een deeltijds tijdskrediet over naar een stelsel van SWT, dan wordt voor de berekening van je aanvullende vergoeding je voltijdse loon (geplafonneerd) in aanmerking genomen.

## 16 Tijdscrediet en landingsbanen

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

Je kan gebruik maken van volgende stelsels tijdscrediet:

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

Het recht op onderbrekingsuitkering ziet er als volgt uit:

- Uitkering bij tijdscrediet met motief
- Uitkering bij tijdscrediet eindeloopbaan vanaf 60 jaar. Heb je 35 jaar loopbaan of heb je in een zwaar beroep gewerkt (vijf jaar in de laatste 10 jaar of zeven jaar in de laatste 15 jaar) of met nachtarbeid (min. 20 jaar), dan krijg je een uitkering vanaf 55 jaar bij een 1/5<sup>de</sup> en vanaf 57 jaar bij een halftijds tijdscrediet (tot 31 december 2020).

Je hebt recht op 1/5e tijdscrediet zonder uitkering vanaf 50 jaar mits een loopbaan van 28 jaar.



## 17 Vorming en risicogroepen

In 2019 - 2020 wordt de 0,10%<sup>2</sup> - inspanning voor vorming en opleiding van risicogroepen verder gezet. 0,025% hiervan zal voorbehouden worden voor jongeren die nog geen 26 jaar zijn (ingroeibanen).

Voor de periode 2019 en 2020 heeft elke onderneming een collectieve vormingsplicht van 5 kalenderdagen per FTE (gemiddeld) per 2 jaar.

Voor de periode 2021 en 2022 heeft elke onderneming een collectieve vormingsplicht van 6 kalenderdagen per FTE (gemiddeld) per 2 jaar.

25% van de vorming kan buiten de werkuren worden georganiseerd. Deze vormingsuren zullen aan de werknemers worden betaald tegen het gewone loon.

## 18 Sociale voordelen

### 18.1 Syndicale premie

#### Rechthebbenden

Je moet gelijktijdig voldoen aan twee voorwaarden:

- Je werkte van 1 januari t.e.m. 31 december in de sector;
- Je bent lid van ACV bouw – industrie & energie.

#### Bedrag

Heb je een volledig jaar gewerkt, dan krijg je vanaf het refertejaar 2019 een syndicale premie van € 110 of € 9,17 per maand dat je gewerkt hebt.

### 18.2 Anciënniteitspremie

Je krijgt deze premie als je op 31 december van het jaar waarin je 60 jaar wordt:

- Tewerkgesteld bent in de papier – en kartonbewerking;
- Geen recht hebt op een groepsverzekering.

#### Bedrag (vanaf 1/1/2018)

- € 27 per begonnen jaar anciënniteit in de sector (begonnen jaar = volledig jaar).
- De anciënniteitspremie bedraagt maximum € 500.

<sup>2</sup> 0,10% van de loonmassa.

Bij de berekening van de anciënniteit wordt max. één jaar ononderbroken interimarbeid gelijkgesteld.

Bij overlijden wordt de anciënniteitspremie uitbetaald aan de persoon die de begrafenis kosten gedragen heeft.

## 19 Sluitingstoelage

Het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen betaalt onder welbepaalde voorwaarden een sluitingstoelage 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?**

Werk je in een onderneming die sluit ten gevolge van een faillissement en waren er het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal minder dan 5 werknemers, dan heb je recht op een sluitingstoelage betaald door het sectorale Fonds voor Bestaanszekerheid.

Indien je in een onderneming werkt die sluit ten gevolge van een faillissement en er waren het voorbije jaar gemiddeld maximum 19 werknemers, dan zal het sectorale Fonds voor Bestaanszekerheid de sluitingstoelage uitbetalen indien de werkgever hier niet toe in staat is.

## 20 Statuut van de syndicale afvaardiging

In volgende gevallen kan men een syndicale delegatie voor bedienden instellen:

- In ondernemingen met 50 en meer bedienden: wanneer ten minste 25 % gesyndiceerde bedienden zijn, met een minimum van 17;
- In ondernemingen met 25 tot 50 bedienden: wanneer er ten minste 17 gesyndiceerde bedienden zijn.

De afvaardiging bestaat uit hetzelfde aantal effectieve en plaatsvervangende leden.

Het aantal effectieve afgevaardigden bedraagt, in verhouding tot het aantal bedienden in de onderneming:

<b>Bedienden</b>	<b>Effectieven</b>
<b>Voor 25 tot 75 bedienden</b>	2 afgevaardigden
<b>Voor 76 tot 150 bedienden</b>	3 afgevaardigden
<b>Voor 151 tot 300 bedienden</b>	4 afgevaardigden
<b>Voor 301 tot 500 bedienden</b>	5 afgevaardigden
<b>Voor 501 tot 1000 bedienden</b>	6 afgevaardigden
<b>Voor 1001 tot 2000 bedienden</b>	8 afgevaardigden
<b>Meer dan 2000 bedienden</b>	10 afgevaardigden

Voor meer informatie kan je steeds terecht bij jouw secretaris van ACVBIE of het plaatselijk ACV-dienstencentrum.

## 21 Ik wil lid worden, wat moet ik doen?

Niets is makkelijker dan lid worden van het ACV. Aan jou om te kiezen hoe je dat wil doen:

- Schrijf je in door het online formulier op de website te vervolledigen.
- Bezoek één van onze dienstencentra, zij zullen je inschrijving volledig afwerken zonder dat er bijkomende briefwisseling nodig is.
- Contacteer de syndicaal afgevaardigde in je onderneming.
- Voor studenten en voor jongeren tijdens een beroepsopleiding (tussen 15 en 25 jaar) ontwikkelde het ACV het ENTER-lidmaatschap. Het is een gratis lidmaatschap.

# Welkom!

## Adressen ACV bouw - industrie & energie

<b>Aalst - Oudenaarde</b>	Aalst: Hopmarkt 45	T 053 73 45 84
<b>Antwerpen</b>	Nationalestraat 111	T 03 222 70 81
<b>Bastogne</b>	rue Pierre Thomas 12	T 063 24 47 00
<b>Brussel</b>	Pletinckxstraat 19	T 02 557 85 85
<b>Charleroi</b>	rue Prunieu 5	T 071 23 08 93
<b>Gent - Eeklo</b>	Gent: Poel 7	T 09 265 43 61
<b>Hasselt</b>	Mgr. Broekxplein 6	T 011 29 09 80
<b>Leuven</b>	Kessel-Lo: Martelarenlaan 8	T 016 21 94 21
<b>Liège</b>	boulevard Saucy 10	T 04 340 73 10
<b>Mechelen</b>	Onder Den Toren 4A	T 015 71 85 30
<b>Mons - La Louvière - Hainaut Occidental</b>	Mons: rue Claude de Bettignies 10 / 12	T 065 37 25 93
	La Louvière: place Maugrétout 17	T 065 37 26 11
	Tournai: avenue des Etats-Unis 10 bte 7	T 069 88 07 42
<b>Namur - Brabant Wallon</b>	Bouge: chaussée de Louvain 510	T 081 25 40 27
	Nivelles: rue des Canonniers 14	T 067 88 46 35
<b>Turnhout</b>	Korte Begijnenstraat 20	T 014 44 61 01
<b>Verviers</b>	pont Léopold 4 / 6	T 087 85 99 66
<b>Waas en Dender</b>	Dendermonde: Oude Vest 144 bus 2	T 03 765 23 17
	Sint-Niklaas: Hendrik Heymanplein 7	T 03 765 23 00
<b>West-Vlaanderen</b>	Brugge: Koning Albert-I-laan 132	T 050 44 41 76
	Ieper: St.-Jacobsstraat 34	T 059 34 26 31
	Kortrijk: President Kennedypark 16 D	T 056 23 55 51
	Oostende: Dr. L. Colensstraat 7	T 059 55 25 40
	Roeselare: H. Horriestraat 31 A	T 051 26 55 31

V.U.: ACV bouw - industrie & energie, Koningsstraat 45, 1000 Brussel / Oktober 2020

Koningsstraat 45  
1000 Brussel

T 02 285 02 11

acvbie@acv-csc.be  
www.hetacv.be/acvbie



acvbie.vakbond



ACVBIE - CSCBIE

Download onze ledenapp **ACVBIE-CSCBIE**



bouw - industrie & energie