



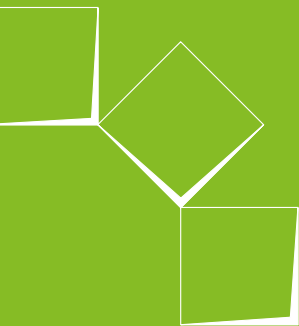
© Shutterstock

Papier- en kartonbewerking Bedienden

OKTOBER 2023 | PC 222



bouw - industrie & energie



INHOUD

1. Loon- en arbeidsvoorwaarden
2. Maandlonen
3. Koppeling van de lonen aan de gezondheidsindex
4. Koopkrachtpremie
5. Maaltijdcheque
6. Maaltijdvergoeding voor overuren
7. Eindejaarspremie
8. Arbeidsduur
9. Feestdagen
10. Klein verlet
11. Vervoerskosten
 - 11.1. Tussenkost van de werkgever in het openbaar vervoer
 - 11.2. Fietsvergoeding
 - 11.3. Tussenkost van de werkgever in het privé - vervoer
12. Anciënniteitsverlof
13. Crisismaatregelen
 - 13.1. Schorsing en gedeeltelijk 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
19. Sluitingstoelage
20. Exclusieve voordelen en kortingen voor leden van ACVBIE

1. LOON - EN ARBEIDSVOORWAARDEN

De functies van de bediende worden in 4 categorieën ingedeeld:

Categorie 1: Bediende(n) waarvan de functie wordt gekenmerkt door:

- a) 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;
- b) 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: Bediende(n) waarvan de functie wordt gekenmerkt door:

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



© Shutterstock

Categorie 3: Bedienden waarvan de functie vereist :

- a) Hetzij volledig middelbare studies, hetzij middelbare studies van de lagere graad, aangevuld door gespecialiseerde vakstudies van tenminste drie jaar, hetzij een gelijkwaardige 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: Bediende(n) 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

De **minimummaandlonen** geldig vanaf 1 juli 2023 op basis van de 37 – uren-week:

	CAT I	CAT II	CAT III	CAT IV
-2	€ 1.499,43	€ 1.613,95		
-1	€ 1.564,31	€ 1.684,45		
0	€ 1.629,09	€ 1.754,94	€ 1.922,88	€ 2.097,81
1	€ 1.694,26	€ 1.825,66	€ 2.001,28	€ 2.175,68
2	€ 1.758,96	€ 1.896,31	€ 2.068,71	€ 2.253,64
3	€ 1.823,79	€ 1.966,90	€ 2.119,98	€ 2.331,46
4	€ 1.853,52	€ 2.008,23	€ 2.163,88	€ 2.385,31
5	€ 1.886,38	€ 2.049,30	€ 2.207,64	€ 2.438,54
6	€ 1.917,73	€ 2.068,71	€ 2.251,54	€ 2.491,90
7	€ 1.949,09	€ 2.097,25	€ 2.295,76	€ 2.545,59
8	€ 1.980,83	€ 2.133,91	€ 2.339,38	€ 2.598,68
9	€ 2.011,85	€ 2.170,61	€ 2.383,11	€ 2.652,07
10	€ 2.043,35	€ 2.207,43	€ 2.427,18	€ 2.705,41
11	€ 2.051,23	€ 2.244,33	€ 2.471,08	€ 2.758,98
12	€ 2.059,58	€ 2.280,73	€ 2.514,84	€ 2.812,52
13	€ 2.067,46	€ 2.295,31	€ 2.558,76	€ 2.865,76
14	€ 2.068,71	€ 2.309,65	€ 2.602,75	€ 2.919,29
15	€ 2.068,71	€ 2.323,97	€ 2.618,59	€ 2.972,82
16	€ 2.068,71	€ 2.338,41	€ 2.634,70	€ 3.026,31
17	€ 2.072,50	€ 2.352,74	€ 2.650,49	€ 3.041,67
18	€ 2.080,27	€ 2.366,97	€ 2.666,31	€ 3.057,27
19	€ 2.088,12	€ 2.381,73	€ 2.681,94	€ 3.072,87
20	€ 2.095,90	€ 2.395,85	€ 2.698,03	€ 3.088,29
21	€ 2.103,50	€ 2.410,44	€ 2.714,09	€ 3.104,00
22	€ 2.111,53	€ 2.424,90	€ 2.729,62	€ 3.119,35
23	-	-	€ 2.745,61	€ 3.134,74
24	-	-	€ 2.761,58	€ 3.150,59
25	-	-	-	€ 3.166,06
26	-	-	-	€ 3.181,26



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 2023-2024 – sprake zou zijn van een negatieve index, dan wordt deze geneutraliseerd tot 1%.

4. KOOPKRACHTPREMIE

Tot 15/12/2023 kon er in de sector op bedrijfsniveau over een éénmalige koopkrachtpremie onderhandeld worden. Indien er op dat moment geen bedrijfsakkoord was, wordt er een sectorale premie van € 250 (onder de vorm van consumptiecheques) toegekend aan alle werknemers uiterlijk tegen 15 december, en dit volgens volgende voorwaarden:

- De onderneming heeft een positieve bedrijfswinst (code 9901) voor het kalenderjaar 2022;
- Prorata het arbeidsregime en de effectieve tewerkstellingsperiodes in de periode van 1/1/2022 tot 31/12/2022;
- De periodes van economische werkloosheid of van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona of energiecrisis zijn gelijkgesteld met arbeidsprestaties.

Indien er een bedrijfsakkoord gesloten werd, kunnen de voorwaarden op bedrijfsniveau van de sectorale voorwaarden afwijken.

5. MAALTIJDCHEQUE

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

Als deeltijdse arbeid(st)er 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 december 2015.

6. MAALTIJDVERGOEDING VOOR OVERUREN

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

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.



REDEN VAN DE AFWEZIGHEID	DUUR VAN DE AFWEZIGHEID
<p>1 Huwelijk van de bediende en/of sluiten van een samenlevingsovereenkomst.</p>	<p>Drie dagen door de bediende te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.</p> <p>Indien de werknemer vooraf een samenlevingsovereenkomst afsluit heeft hij/ze de mogelijkheid één dag klein verlet op te nemen en de resterende 2 dagen op te nemen ter gelegenheid van het huwelijk.</p>
<p>2 Huwelijk van een kind van de bediende 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.</p>	<p>De dag van het huwelijk.</p>
<p>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.</p>	<p>De dag van de plechtigheid.</p>
<p>4 Bevalling van de echtgenote van de bediende.</p>	<p>Twintig dagen¹ door de werknemer te kiezen tijdens de vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. 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 dagen geniet de werknemer een uitkering betaald door het RIZIV.</p>

¹ Opneembaar in één keer of in de tijd gespreid.

REDEN VAN DE AFWEZIGHEID	DUUR VAN DE AFWEZIGHEID
<p>5 Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de bediende of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.</p>	<p>10 dagen waarbij 3 dagen door de bediende te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 7 dagen door de bediende te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de bediende mits akkoord van de werkgever².</p>
<p>6 Overlijden van de vader, de moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.</p>	<p>Drie dagen door de bediende te kiezen tijdens de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt veertien dagen na de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.</p>
<p>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 van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de bediende inwoont.</p>	<p>Twee dagen door de bediende te kiezen in de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van deze periode worden afgeweken op vraag van de bediende mits een akkoord van de werkgever.</p>

² *Wat de aanrekening op het gewaarborgd loon betreft: aanrekening op het gewaarborgd loon pas vanaf de 6de dag klein verlet indien alle andere voorwaarden inzake aanrekening op het gewaarborgd loon vervuld zijn.*

REDEN VAN DE AFWEZIGHEID

DUUR VAN DE AFWEZIGHEID

- 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 van de bedienden of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de bediende inwoont.

De dag van de begrafenis. De dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de bedienden mits een akkoord van de werkgever.

- 9** Overlijden van een pleegkind van de bediende, van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden.

10 dagen waarbij 3 dagen door de bediende te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van der begrafenis door de bediende te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.

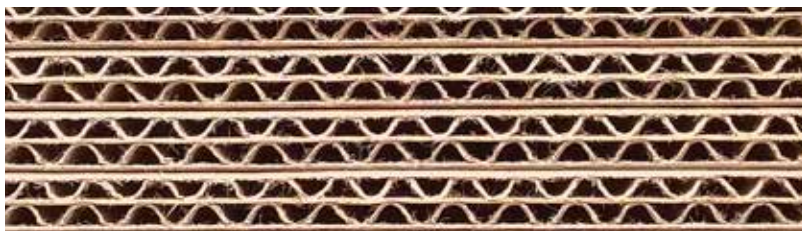
Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de bediende mits akkoord van de werkgever.

Met langdurige pleegzorg wordt bedoeld pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin of bij dezelfde pleegouder of dezelfde pleegouders zal verblijven. De attestering hiervan gebeurt door de bevoegde pleegzorgdiensten binnen de drie gemeenschappen.

REDEN VAN DE AFWEZIGHEID**DUUR VAN DE AFWEZIGHEID**

- | | |
|---|--|
| 10 Overlijden van een pleegkind van de bediende of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden. | 1 dag door de bediende op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de bediende mits akkoord van de werkgever. |
| | Met kortdurende pleegzorg wordt bedoeld alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg. |
| 11 Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de bediende in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden. | Drie dagen door de bediende te kiezen in de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken mits akkoord van de werkgever. |
| 12 Plechtige communie van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e). | De dag van de plechtigheid. De gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt wanneer deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag. |
| 13 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 plaatsheeft. | De dag van het feest. De gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt wanneer deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag. |

REDEN VAN DE AFWEZIGHEID	DUUR VAN DE AFWEZIGHEID
<p>14 Verblijf van de dienstplichtige be- diende in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van drie dagen.</p>
<p>15 Bijwonen van een bijeenkomst van een familiaaraad, bijeengeroepen door de vrederechter.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van één dag.</p>
<p>16 Deelneming aan een jury of oproe- ping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrecht- bank.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.</p>
<p>17 Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeente- raadsverkiezing.</p>	<p>De nodige tijd.</p>
<p>18 Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parle- ments-, provincieraads- of ge- meenteraadsverkiezingen.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.</p>
<p>19 Uitoefening van het ambt van bijzit- ter in één van de hoofdbureaus voor stemopneming bij de verkiezing van het Europees Parlement.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.</p>



11. ANCIËNNITEITSVERLOF

Vanaf 2022 hebt u recht op één dag anciënniteitsverlof vanaf het kalenderjaar waarin u beschikt over 10 jaar bedrijfsanciënniteit (vroeger vanaf 15 jaar bedrijfsanciënniteit). Deze dag is niet cumuleerbaar met een gelijkaardig (of voordeliger) voordeel op bedrijfsniveau.

12. 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.

12.1. TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN HET OPENBAAR VERVOER³ (VANAF 1 JULI 2019)

Ander openbaar vervoer (geen treinvervoer):

- Met een eenheidsprijs: de tussenkomst van de werkgever bedraagt 71,8% van de effectief betaalde prijs, maar met een maximum van de werkgeversbijdrage in de prijs van de treinkaart voor een afstand van 7 km.
- Met een prijs in verhouding tot de afstand: de tussenkomst is gelijk aan de tussenkomst in de prijs van een treinkaart, met een maximum van 75% van de werkelijke vervoersprijs.



Afstand in Km	Werkgeversbijdrage voor wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft.			
	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks	Railflex
	EUR	EUR	EUR	EUR
	Maandtrein- kaart	Trimestertrein- kaart	Jaartreinkaart	Halftijdse treinkaart
	Maandelijke bijdragen van de werkgever	Driemaande- lijkse bijdrage van de werk- gever	Jaarlijkse bij- drage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
1	21,00	58,00	209,00	-
2	23,00	64,00	231,00	-
3	25,00	71,00	253,00	9,00
4	28,00	77,00	275,00	9,00
5	30,00	83,00	298,00	10,00
6	32,00	89,00	316,00	11,00
7	34,00	94,00	336,00	11,00
8	36,00	99,00	355,00	12,00
9	37,00	105,00	374,00	13,00
10	39,00	110,00	393,00	13,00
11	41,00	116,00	412,00	14,00
12	43,00	120,00	431,00	15,00
13	45,00	126,00	450,00	15,00
14	47,00	132,00	469,00	16,00
15	49,00	137,00	488,00	17,00
16	50,00	142,00	507,00	17,00
17	53,00	147,00	526,00	18,00
18	55,00	153,00	545,00	19,00
19	57,00	158,00	564,00	19,00
20	58,00	163,00	583,00	20,00
21	60,00	169,00	602,00	21,00

³ *Maakt men gebruik van het gecombineerd openbaar vervoer: in principe optelling van de respectievelijke werkgeverstussenkomsten.*

Afstand in Km	Werkgeversbijdrage voor wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft.			
	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks	Railflex
	EUR	EUR	EUR	EUR
	Maandtrein- kaart	Trimestertrein- kaart	Jaartreinkaart	Halftijdse treinkaart
	Maandelijke bijdragen van de werkgever	Driemaande- lijkse bijdrage van de werk- gever	Jaarlijkse bij- drage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
22	62,00	174,00	621,00	21,00
23	64,00	179,00	641,00	22,00
24	66,00	185,00	659,00	22,00
25	68,00	190,00	678,00	23,00
26	70,00	195,00	697,00	24,00
27	71,00	201,00	716,00	25,00
28	74,00	206,00	736,00	25,00
29	76,00	211,00	755,00	26,00
30	77,00	216,00	774,00	26,00
31-33	81,00	225,00	804,00	27,00
34-36	85,00	239,00	851,00	29,00
37-39	90,00	251,00	898,00	30,00
40-42	95,00	265,00	945,00	32,00
43-45	99,00	278,00	991,00	34,00
46-48	104,00	291,00	1038,00	36,00
49-51	109,00	304,00	1085,00	37,00
52-54	112,00	313,00	1118,00	38,00
55-57	115,00	323,00	1152,00	39,00
58-60	118,00	332,00	1184,00	41,00
61-65	123,00	344,00	1229,00	42,00
66-70	128,00	360,00	1285,00	44,00
71-75	134,00	375,00	1340,00	46,00

Afstand in Km	Werkgeversbijdrage voor wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft.			
	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks	Railflex
	EUR	EUR	EUR	EUR
	Maandtrein- kaart	Trimestertrein- kaart	Jaartreinkaart	Halftijdse treinkaart
	Maandelijke bijdragen van de werkgever	Driemaande- lijkse bijdrage van de werk- gever	Jaarlijkse bij- drage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
76-80	139,00	391,00	1395,00	48,00
81-85	145,00	406,00	1450,00	50,00
86-90	151,00	421,00	1506,00	51,00
91-95	156,00	438,00	1562,00	53,00
96-100	162,00	453,00	1617,00	55,00
101-105	167,00	468,00	1672,00	57,00
106-110	173,00	484,00	1728,00	59,00
111-115	179,00	499,00	1784,00	61,00
116-120	184,00	515,00	1839,00	63,00
121-125	190,00	531,00	1894,00	64,00
126-130	195,00	546,00	1950,00	67,00
131-135	200,00	561,00	2005,00	69,00
136-140	206,00,	577,00	2061,00	70,00
141-145	211,00	592,00	2116,00	72,00
146-150	219,00	614,00	2194,00	75,00
151-155	223,00	624,00	2227,00	-
156-160	228,00	639,00	2282,00	-
161-165	234,00	655,00	2338,00	-
166-170	239,00	670,00	2393,00	-
171-175	245,00	685,00	2449,00	-

Afstand in Km	Werkgeversbijdrage voor wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft.			
	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks	Railflex
	EUR	EUR	EUR	EUR
	Maandtrein- kaart	Trimestertrein- kaart	Jaartreinkaart	Halftijdse treinkaart
	Maandelijke bijdragen van de werkgever	Driemaande- lijkse bijdrage van de werk- gever	Jaarlijkse bij- drage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
176-180	251,00	701,00	2504,00	-
181-185	256,00	717,00	2559,00	-
186-190	262,00	732,00	2615,00	-
191-195	267,00	748,00	2671,00	-
196-200	272,00	763,00	2726,00	-

12.2. FIETSVERGOEDING

De fietsvergoeding bedraagt sinds 1 september 2023 € 0,27 per afgelegde km, begrensd tot 80 km/dag in totaal. 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.



12.3. TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN HET PRIVÉ - VERVOER⁴

Vanaf 1/2/2023 bedraagt deze tussenkomst:

KM	WEKELIJKSE TUSSENKOMST	MAANDELIJKSE TUSSENKOMST	KM	WEKELIJKSE TUSSENKOMST	MAANDELIJKSE TUSSENKOMST
3	€ 5,05	€ 16,66	31-33	€ 23,39	€ 78,91
4	€ 6,74	€ 22,22	34 - 36	€ 25,32	€ 84,35
5	€ 8,42	€ 27,77	37 - 39	€ 26,80	€ 89,78
6	€ 8,98	€ 29,65	40 - 42	€ 28,57	€ 95,22
7	€ 9,37	€ 31,56	43 - 45	€ 30,19	€ 100,66
8	€ 9,93	€ 33,19	46 - 48	€ 32,11	€ 106,11
9	€ 10,46	€ 35,36	49 - 51	€ 33,61	€ 112,92
10	€ 11,02	€ 36,73	52 - 54	€ 34,70	€ 116,98
11	€ 11,71	€ 39,44	55 - 57	€ 36,06	€ 119,71
12	€ 12,24	€ 40,81	58 - 60	€ 37,41	€ 123,79
13	€ 12,79	€ 42,17	61 - 65	€ 38,78	€ 127,86
14	€ 13,33	€ 44,90	66 - 70	€ 40,81	€ 134,67
15	€ 13,88	€ 46,23	71 - 75	€ 42,17	€ 141,47
16	€ 14,55	€ 48,29	76 - 80	€ 44,90	€ 146,93
17	€ 15,10	€ 50,34	81 - 85	€ 46,23	€ 153,72
18	€ 15,64	€ 51,69	86 - 90	€ 48,29	€ 160,52
19	€ 16,34	€ 54,41	91 - 95	€ 50,34	€ 165,95
20	€ 16,89	€ 55,79	96 - 100	€ 51,69	€ 172,76
21	€ 17,41	€ 57,82	101-105	€ 53,73	€ 179,57
22	€ 17,97	€ 59,87	106-110	€ 55,79	€ 186,38
23	€ 18,65	€ 61,91	111-115	€ 57,82	€ 191,82
24	€ 19,17	€ 63,25	116-120	€ 59,87	€ 198,61
25	€ 19,60	€ 65,99	121-125	€ 61,21	€ 204,04
26	€ 20,39	€ 67,34	126-130	€ 63,25	€ 210,86
27	€ 20,82	€ 69,38	131-135	€ 65,30	€ 217,67
28	€ 21,22	€ 72,11	136-140	€ 66,65	€ 224,47
29	€ 22,04	€ 73,44	141-145	€ 69,38	€ 229,89
30	€ 22,44	€ 74,82	146-150	€ 72,11	€ 238,05

⁴ Km: enkele afstand woonplaats - werkplaats

13. CRISISMAATREGELEN

13.1. SCHORSING EN GEDEELTELIJKE ARBEID (TIJDELIJKE WERKLOOSHEID OM 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 minimumte-werkstelling van 2 dagen per week.

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

Je krijgt een aanvullende vergoeding van € 7,65 (bedrag vanaf 1/9/2023 - betaald door de werkgever).

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.



© iStock



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	OPZEGTERMIJNEN	MAAND	OPZEGTERMIJNEN
< 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	ARBEIDSOVEREEN- KOMSTEN GESLO- TEN VANAF 1/1/2014	ANCIËNNITEIT	ARBEIDSOVEREEN- KOMSTEN GESLO- TEN 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 vastgekleit 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 60 jaar (van 1/7/2021 tot 30/6/2025) en 40 jaar loopbaan;
- SWT vanaf 60 jaar (van 1/7/2021 tot 30/6/2023), 35 jaar loopbaan en een zwaar beroep (5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar);
- SWT vanaf 60 jaar (van 1/7/2021 tot 30/6/2025), 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 1/1/2021 tot 30/6/2023);
- SWT vanaf 62 jaar:
 - Mannen: 40 jaar loopbaan;
 - Vrouwen: 39 jaar in 2023, 40 jaar in 2024.

Voor alle stelsels 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. TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

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 eindeloopbaanstelsel (landingsbaan).

Het recht op onderbrekingsuitkering ziet er als volgt uit:

- Uitkering bij tijdskrediet met motief
- Uitkering bij tijdskrediet eindeloopbaan 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), dan krijg je een uitkering vanaf 55 jaar bij een 1/5^{de} of een halftijds tijdskrediet (tot 30/6/2025).

Je hebt recht op 1/5^{de} tijdskrediet zonder uitkering vanaf 50 jaar mits een loopbaan van 28 jaar.

17. VORMING EN RISICOGROEPEN

In 2023-2024, wordt de 0,10%-inspanning voor opleiding en vorming van risicogroepen voortgezet⁵. 0,025 % hiervan zal voorbehouden worden voor jongeren die nog geen 26 jaar zijn (ingroeibanen).

Voor de periode 2023-2024 moet elke onderneming aan de volgende verplichting voor opleiding voorzien:

- Bedrijven tussen 10-20 werknemers:
1 individuele opleidingsdag per VTE
- Bedrijven met meer dan 20 werknemers:
2 individuele opleidingsdagen per VTE per jaar en 2 dagen per VTE (gemiddeld) per schijf van 2 jaar. Vanaf 2025 tot 2032 wordt er een groeipad gevolgd. Dit leidt tot een individueel opleidingsrecht van 5 dagen per VTE per jaar.

Bespreking over de organisatie en de inhoud om de 6 maanden in de OR of met de SD.

25% van de opleiding mag doorgaan buiten de arbeidstijd. Voor deze uren opleiding hebben arbeid(st)ers recht op het normaal loon.

Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar (tot maximaal 5 jaar).

⁵ 0,10% van de loonmassa.



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 2023 een syndicale premie van € 145 of € 12,08 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

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

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.

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

20. 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 Vayamundoclubs 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

