© Shutterstock

Papierproductie Arbeiders

OKTOBER 2023 I PC 129

ACV
bouw - industrie & energie

INHOUD

1. Lonen
2. Koppeling van de lonen aan de gezondheidsindex
3. Eindejaarspremie
4. Arbeidsduur
5. Arbeid op zondag
6. Feestdagen
7. Klein verlet
8. Sociale voordelen
9. Verplaatsingskosten
10. Tussenkomst van de werkgever in het openbaar vervoer en privé-vervoer
11. Vorming en risicogroepen
12. Tewerkstelling en werkzekerheid
13. Tewerkstelling mindervaliden
14. Re-integratie
15. Bestaanszekerheid
16. Opzegtermijnen
17. Tijdkrediet
18. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (brugpensioen)
19. Vlaamse aanmoedigingspremies
20. Vervroegd vertrek
21. Sluitingstoelage
22. Statuut van de syndicale afvaardiging
23. Sociale verkiezingen 2024
24. Exclusieve voordelen en kortingen voor leden van ACVBIE

1. LONEN

Vanaf 1 juli 2023 is het sectoraal minimumloon van € 14 van toepassing voor de arbeiders. Dit wordt toegepast in ondernemingen van meer dan twintig werknemers. Om de loonsvoorwaarden te kennen in jouw onderneming, verwijzen we je naar de cao die in jouw onderneming is afgesloten. Als gevolg van het sectorakkoord 2023-2024, zijn er op bedrijfsniveau vrije loononderhandelingen mogelijk over de koopkrachtpremie.

Het loon wordt betaald op maandbasis.

2. KOPPELING VAN DE LONEN AAN DE GEZONDHEIDSINDEX

De indexatie van de lonen gebeurt steeds op 1 januari en 1 juli en dit op basis van de evolutie van de afgevlakte index over de voorbije zes maanden.

Is er tijdens de cao-periode 2023-2024 sprake van een negatieve index (deflatie), dan worden de lonen niet verminderd.

3. EINDEJAARSPREMIE

De eindejaarspremie bedraagt 8,33 % van de brutolonen.

Om de voorwaarden te kennen waaronder deze premie wordt toegekend, verwijzen we naar de cao binnen jouw onderneming.

4. ARBEIDSDUUR

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 37 uur.

De uurroosters van de onderneming vind je in het arbeidsreglement (dit krijg je bij indiensttreding en bij elke wijziging).

Er kunnen op niveau van de onderneming afwijkingen zijn mits overleg en aanpassing van het arbeidsreglement.

5. ARBEID OP ZONDAG

Heb je gewerkt op zondag, dan heb je in de loop van de vier weken die volgen op deze bewuste zondag, recht op inhaalrust. De duur van de inhaalrust is gelijk aan de duur van de verrichte arbeid op zondag.

6. FEESTDAGEN

Er zijn 10 wettelijke feestdagen.

7. KLEIN VERLET

Je hebt het recht afwezig te zijn op het werk, met behoud van je normaal loon, voor familiale gebeurtenissen en voor het vervullen van burgerlijke verplichtingen.

Voor de volledige lijst van deze dagen klein verlet raadpleeg je best het beroepsverbond van ACV bouw - industrie & energie (ACVBIE) of jouw vakbondsafgevaardigde.

8. SOCIALE VOORDELEN

8.1. PREMIE BIJ HET HUWELIJK / WETTELIJK SAMENWONEN

Deze premie wordt uitbetaald in één van de volgende gevallen:

- bij een huwelijk;
- bij het afsluiten van een wettelijk samenlevingscontract.

Je moet wel zes maanden ondernemingsanciënniteit hebben.

Vanaf 1 juli 2023 bedraagt de huwelijkspremie € 91,69.

8.2. EÉNMALIGE PREMIE

Kan je minstens vijf jaar anciënniteit bewijzen in de sector, dan heb je recht op een éénmalige premie van maximum € 637,12 (bedrag vanaf 1 juli 2023) in één van de volgende gevallen:

- je gaat met SWT;
- vanaf 60 jaar;
- bij overlijden.

Per jaar tewerkstelling krijg je € 5,90 en per jaar vakbondslidmaatschap € 19,60.

Bij overlijden wordt de éénmalige premie uitbetaald aan jouw erfgenamen.

8.3. SYNDICALE PREMIE

Rechthebbenden

Je moet gelijktijdig voldoen aan twee voorwaarden:

- je werkte van 1 januari t.e.m. 31 december in de sector (of je ging tijdens deze periode op SWT);
- je bent lid van ACVBIE.

Voldoe je aan deze voorwaarden, dan krijg je van de werkgever een premiekaart. Noteer hierop je rekeningnummer en let erop dat je in orde bent met de betaling van jouw ledenbijdrage.

Bedrag van de premie

Heb je een volledig jaar gewerkt, dan krijg je een syndicale premie van € 145 of € 12,08 per maand dat je gewerkt hebt.

9. VERPLAATSINGSKOSTEN

Je kan een tussenkomst krijgen in jouw vervoerskosten voor verplaatsingen:

- met de trein;
- met een ander openbaar vervoersmiddel;
- met gecombineerd openbaar vervoer;
- met een privé transportmiddel;
- met de fiets.

FIETSVERGOEDING

Vanaf 1 juli 2023 bedraagt de tussenkomst van de werkgever € 0,27 per afgelegde kilometer (heen en terug).

TERUGBETALINGSTIJDSTIP

De werkgeversbijdrage in je verplaatsingskosten zal betaald worden samen met je loon, tenzij er andere bepalingen gelden op ondernemingsniveau.

10. TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN HET OPENBAAR VERVOER EN PRIVÉ-VERVOER (VANAF 1/2/22)

KM	MAAND	KM	MAAND
1 - 3	€ 34,65	31–33	€ 110,70
4	€ 37,80	34 – 36	€ 117,00
5	€ 40,95	37 – 39	€ 123,30
6	€ 43,65	40 – 42	€ 130,50
7	€ 45,90	43 – 45	€ 136,80
8	€ 48,60	46 – 48	€ 143,10
9	€ 51,30	49 – 51	€ 149,40
10	€ 54,00	52 – 54	€ 153,90
11	€ 56,70	55 – 57	€ 158,40
12	€ 59,40	58 – 60	€ 162,90
13	€ 62,10	61 – 65	€ 169,20
14	€ 64,80	66 – 70	€ 177,30
15	€ 67,50	71 – 75	€ 184,50
16	€ 70,20	76 – 80	€ 192,60
17	€ 72,90	81 – 85	€ 199,80
18	€ 74,70	86 – 90	€ 207,00
19	€ 77,40	91 – 95	€ 215,10
20	€ 80,10	96 – 100	€ 222,30
21	€ 82,80	101–105	€ 230,40
22	€ 85,50	106–110	€ 237,60
23	€ 88,20	111–115	€ 245,70
24	€ 90,90	116–120	€ 252,90
25	€ 93,60	121–125	€ 261,00
26	€ 96,30	126–130	€ 268,20
27	€ 99,00	131–135	€ 276,30
28	€ 101,70	136–140	€ 283,50
29	€ 103,50	141–145	€ 291,60
30	€ 106,20	146–150	€ 302,40

11. VORMING EN RISICOGROEPEN

In 2023-2024 wordt de 0,15 %-inspanning[1] voor opleiding en vorming van risicogroepen voortgezet. Hiervan zal 0,05 % voorbehouden worden voor jongeren die nog geen 26 jaar zijn (o.a. via ingroeibanen).

In 2023-2024 zal elke onderneming een individueel recht op 4 kalenderdagen vorming aanbieden per VTE alsook een collectief recht op 3 dagen vorming per VTE (gemiddeld) over 2 jaar.

12. TEWERKSTELLING EN WERKZEKERHEID

Vooraleer er wordt overgegaan tot ontslagen om economische of financiële redenen, worden alle mogelijke maatregelen onderzocht en uitgeput.

De onderneming stelt alles in het werk om werkzekerheid te garanderen, tijdelijke contracten, uitzendarbeid, onderaanneming en overuren te beperken en deze in de mate van het mogelijke om te zetten in tewerkstelling.

13. TEWERKSTELLING MINDERVALIDEN

Om de herinschakeling van arbeid(st)ers die slachtoffer waren van een arbeidsongeval en om de werkgelegenheid van personen met een handicap te bevorderen, bevelen de sociale partners aan om gebruik te maken van federale en regionale subsidies.

Bijvoorbeeld: aanpassen van de arbeidspost.

[1] *0,15 % op de brutolonen aan 108 %.*

14. RE-INTEGRATIE

Voor de duur van het huidige akkoord raden de sociale partners aan om, daar waar mogelijk, te vermijden dat re-integratietrajecten worden opgestart voor langdurige zieke werknemers op initiatief van de werkgever.

Wanneer dit toch het geval zou zijn, moet de werkgever de werknemer eraan herinneren dat hij recht heeft op bijstand van een personeelsvertegenwoordiger van het CPBW of een syndicaal afgevaardigde naar keuze tijdens het volledige re-integratietraject.

15. BESTAANSZEKERHEID

ALGEMEEN

De hierna vermelde aanvullende (werkloosheids)uitkeringen worden betaald door je werkgever.

Indien er op ondernemingsniveau gunstigere regelingen bestaan, dan blijven deze van toepassing en kan je ze niet combineren met onderstaande bepalingen.

15.1. Tijdelijke werkloosheid

VOORWAARDEN

- Geen werkloosheid ten gevolge van een staking of overmacht.
- Minimum 3 maanden ondernemingsanciënniteit.

BEDRAG

Je ontvangt een aanvullende werkloosheidsuitkering van € 7,74 per dag (vanaf 1 juli 2023).

Dit bedrag wordt voor maximum 90 dagen toegekend.

15.2. Arbeidsongeval

Ben je arbeidsongeschikt ten gevolge van een arbeidsongeval voor een periode van meer dan 30 kalenderdagen, dan krijg je een aanvullende uitkering van € 1,55 per dag volledige arbeidsongeschiktheid (vanaf 1 juli 2023). Het bedrag wordt toegekend van de 31ste kalenderdag en gedurende maximum 90 kalenderdagen.

Bij een dodelijk arbeidsongeval wordt een éénmalige uitkering betaald aan de echtgeno(o)t(e).

Deze éénmalige uitkering bedraagt één maand loon.

Elk eigen kind dat nog geen 18 jaar is op het ogenblik van het dodelijk arbeidsongeval krijgt een éénmalige uitkering van € 308,50 (vanaf 1 juli 2023).

Kinderen die 18 jaar of ouder zijn en voor wie men nog kinderbijslag krijgt, worden gelijkgesteld met de minderjarige kinderen.

15.3. Arbeidsongeschiktheid van meer dan 30 kalenderdagen

Ben je langer dan 30 kalenderdagen arbeidsongeschikt, dan heb je recht op een dagvergoeding ter aanvulling van je ziekte- of invaliditeitsuitkering.

VOORWAARDEN

- Minimum 1 jaar ondernemingsanciënniteit.
- Niet van toepassing bij bevallingsverlof.

BEDRAG

- Vanaf de 31ste t.e.m. de 60ste dag: € 1,78 (vanaf 1 juli 2023).
- Vanaf de 61ste t.e.m. de 120ste dag: € 3,58 (vanaf 1 juli 2023).

16. OPZEGTERMIJNEN

Sinds 1/1/2014 geldt er een nieuw systeem voor de berekening van de opzegtermijn die van toepassing is voor alle werknemers, ongeacht hun statuut, en zowel voor nieuwe als voor de lopende arbeidsovereenkomsten.

ANCIËNNITEIT	WERKGEVER	
	Tot 31/12/2013 (T1)	Vanaf 1/1/2014 (T2)
< 6 maanden	28 dagen	1 - 5 weken
6 maanden tot 4 jaar	40 dagen	6 - 15 weken
5 - 9 jaar	48 dagen	18 - 30 weken
10 - 14 jaar	64 dagen	33 - 45 weken
15 - 19 jaar	97 dagen	48 - 60 weken
20 - 29 jaar	129 dagen	62 - 71 weken
30 - 34 jaar	140 dagen	72 - 76 weken
35 jaar en meer	154 dagen	77 weken - +1 week/jaar

Hoeveel bedraagt je opzegtermijn als je in dienst trad voor 1/1/2014?

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 (brugpensioen), pensioen, onderneming in moeilijkheden, herstructurering en (tegen)opzeg door de werknemer gelden andere regels.

Voor meer informatie contacteer je best jouw secretaris.

17. TIJDSKREDIET

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

Je kan gebruik maken van volgende stelsels tijdkrediet:

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

De sectorale cao voorziet dat het tijdkrediet met motief halftijds en voltijds kan worden opgenomen volgens de maximale termijnen in de recente wetgeving.

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 10 jaar in de laatste 15 jaar) of met nachtarbeid (minimum 20 jaar), dan krijg je een uitkering vanaf 55 jaar bij een 1/5de of een halftijds tijdkrediet.
- Op sectorvlak werd het mogelijk gemaakt om in landingsbaan te gaan op 50 jaar en je arbeidsprestaties met 1/5de te verminderen als je 28 jaar beroepsloopbaan hebt. Dit stelsel bestaat nog steeds, maar je zal geen onderbrekingsuitkering meer ontvangen.

18. VLAAMSE AANMOEDIGINGSPREMIES

Neem je tijdkrediet, dan krijg je van de RVA een uitkering voor de volledige duur van het tijdkrediet. Deze uitkering kan aangevuld worden met een extra aanmoedigingspremie van de Vlaamse overheid als je in Vlaanderen werkt.

Voldoe je aan bepaalde voorwaarden, dan kan je van volgende aanmoedigingspremies gebruik maken:

- opleidingskrediet;
- zorgkrediet;
- arbeidsduurvermindering in het kader van een onderneming in moeilijkheden of bij herstructurering.

19. STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Volgende stelsels zijn van toepassing:

- SWT vanaf 60 jaar (tot 30/6/2025) en 40 jaar loopbaan;
- SWT vanaf 60 jaar (tot 30/6/2025), 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 (tot 30/6/2025), 33 jaar loopbaan en voldoen aan één van de volgende 2 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 (tot 30/6/2025);
- SWT vanaf 62 jaar:
  - mannen: 40 jaar loopbaan;
  - vrouwen: 39 jaar in 2023, 40 jaar in 2024.

De aanvullende vergoeding SWT wordt doorbetaald bij werkhervatting. Stap je van een deeltijds tijdskrediet over naar een SWT-stelsel, dan wordt voor de berekening van je aanvullende vergoeding je voltijdse loon (geplafonneerd) in aanmerking genomen.

20. VERVROEGD VERTREK

Als uitzondering op de algemene regel (in België bedraagt de wettelijke pensioenleeftijd 65 jaar) kan je er als werknemer voor opteren om je pensioen te laten ingaan ten vroegste op de eerste dag van de maand volgend op deze waar je de leeftijd van 63 jaar bereikt.

WAT VOEGT DE SECTOR DAAR NOG AAN TOE?

Onder bepaalde voorwaarden heb je recht op een jaarlijkse uitkering van zes weken loon, verhoogd met de eindejaarspremie van 8,33 %.

21. 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.

22. STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Het aantal afgevaardigden zal bepaald worden per exploitatiezetel volgens het aantal arbeid(st)ers:

WERKNEMERS	EFFECTIEF	PLAATSVERVANGER
≤ 50	2	-
51 – 100	2	2
101 – 200	3	3
201 – 300	4	4
301 – 400	5	5

Vanaf 401 arbeid(st)ers: 1 effectief en 1 plaatsvervangend afgevaardigde extra per 100 arbeid(st)ers of fractie van 100, met een maximum van acht.

SOCIALE VERKIEZINGEN 2024

23. SOCIALE VERKIEZINGEN 2024

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

Heb je interesse om je kandidaat te stellen? Contacteer ons!

WAAROM?

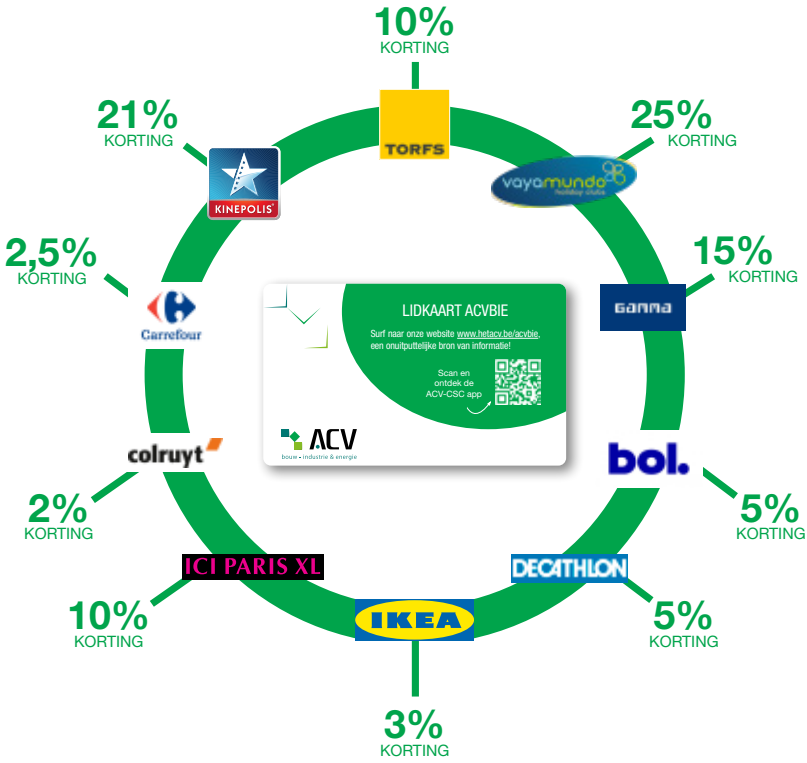
- Omdat inspraak belangrijk is;
- Omdat waken over veiligheid en het bewaken van loon en arbeidsvoorwaarden van levensbelang zijn voor jezelf en jouw werkmakkers;
- Omdat opkomen voor jezelf en voor jouw collega's alleen maar kan als er afgevaardigden zijn.

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

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!



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

Available on the App Store

GET IT ON Google Play

Scan en ontdek

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 Prunieau 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
	Tournai: 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 Canonniers 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

V.U.: ACV bouw - industrie & energie, Koningsstraat 45, 1000 Brussel / Oktober 2023

ACV
bouw - industrie & energie

Koningsstraat 45 – 1000 Brussel – T 02 285 02 11
acvbie@acv-csc.be – www.hetacv.be/acvbie
acvbie.vakbond – ACVBIE - CSCBIE

Download onze ledenapp