

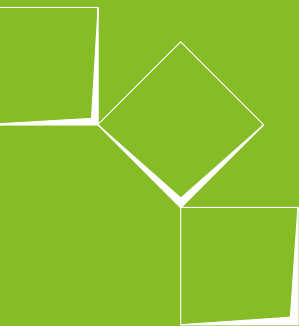


# Papier- en kartonbewerking Arbeiders

OKTOBER 2023 | PC 136



bouw - industrie & energie



## INHOUD

1. Loon- en arbeidsvoorwaarden
2. Uurlonen
3. Lonen tijdens opleiding
4. Ploegenpremie
5. Overurentoeslag
6. Koopkrachtpremie
7. Maaltijdcheques
8. Eindejaarspremie
9. Koppeling van de lonen aan de gezondheidsindex
10. Arbeidsduur
11. Feestdagen
12. Klein verlet
13. Opzegtermijnen
14. Verplaatsingskosten
15. Tussenkost van de werkgever in het openbaar vervoer
16. Fietsvergoeding
17. Tussenkost van de werkgever in het privévervoer
18. Aanvullende werkloosheidsvergoedingen
19. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (brugpensioen)
20. Tijdskrediet
21. Anciënniteitsverlof
22. Vorming en risicogroepen
23. Sociale voordelen
24. Sluitingsvergoeding
25. Statuut van de syndicale afvaardiging
26. Tewerkstelling mindervaliden
27. Exclusieve voordelen en kortingen voor leden van ACVBIE

## 1. LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

Volgens hun werkzaamheden worden de arbeid(st)ers ingedeeld in 7 beroeps-  
klassen, die beantwoorden aan volgende kenmerken:

*Klasse 1:* Arbeid die een technische vorming vereist van het niveau A3 (ge-  
tuigschrift tweede graad secundair onderwijs) en een beroeps-  
ervaring van 1 jaar, of een gelijkwaardige opleiding verkregen door  
methodische scholing gedurende 3 jaar.

*Klasse 2:* Arbeid van verscheiden aard die een bepaalde lichamelijke in-  
spanning en technische kennis vereist, welke kan gelijkgesteld  
worden met een ervaring van 2 jaar, of arbeid die de uitvoerder  
verantwoordelijkheid oplegt voor één of meer arbeid(st)ers van  
klasse 3 of 4.

*Klasse 3:* Arbeid die een bepaalde lichaamskracht en een elementaire tech-  
nische kennis vereist van 1 jaar ervaring, welke met een ervaring  
van 2 jaar kan gelijkgesteld worden, of arbeid die de uitvoerder  
verantwoordelijkheid oplegt voor één of meer arbeid(st)ers van  
klasse 5, 6 of 7.

*Klasse 4:* Eenvoudige arbeid die een grote lichaamskracht vereist en na een  
korte uitleg kan verricht worden, of arbeid van verscheiden aard  
die een grote handvaardigheid of ruime praktische opleiding  
vergt, maar geen bijzondere lichamelijke inspanning.

*Klasse 5:* Arbeid van verscheiden aard die een lichte lichamelijke inspan-  
ning en een praktische opleiding vergt van 9 maanden.

*Klasse 6:* Arbeid die telkens herhaald wordt en een lichte lichamelijke in-  
spanning en een inwerkingsperiode van 3 maanden vergt.

*Klasse 7:* Eenvoudige arbeid die slechts lichte lichamelijke inspanning vergt  
en na een korte uitleg kan verricht worden. De functies die be-  
taald worden volgens klasse 7 zullen na 6 maanden dienst betaald  
worden volgens klasse 6.

*BK:* Arbeid die een technische opleiding vergt van het niveau A2 (di-  
ploma secundair onderwijs) en een beroepservaring van 2 jaar, of  
een gelijkwaardige opleiding verworven door een volledige leertijd  
gedurende 4 jaar.

## 2. UURLONEN

De **minimuumurlonen** op basis van de 37-urenweek:

KLASSE	MINIMUMUURLONEN (JULI 2023)
BK	€ 16,9662
Klasse 1	€ 16,7736
Klasse 2	€ 16,3338
Klasse 3	€ 15,7263
Klasse 4	€ 15,3397
Klasse 5	€ 14,5562
Klasse 6	€ 14,1140
Klasse 7	€ 13,9628

## 3. LONEN TIJDENS DE OPLEIDING

Jongeren die ingeschreven zijn in een stelsel van leren en werken (deeltijdse leerplicht) krijgen een opleidingsloon.

Zij worden als volgt verloond:

LEEFTIJD	% VAN DE GELDENDE BAREMALONEN
3 <sup>de</sup> graad – 2 <sup>de</sup> jaar	85%
3 <sup>de</sup> graad – 1 <sup>ste</sup> jaar	75%
2 <sup>de</sup> graad – 2 <sup>de</sup> jaar	70%

Jongeren die in de onderneming tewerkgesteld zijn als jobstudent en die nog steeds aan de leerplicht onderworpen zijn, zullen tegen dezelfde voorwaarden vergoed worden.

Jongeren die in de onderneming tewerkgesteld zijn als jobstudent en die niet meer aan de leerplicht onderworpen zijn, zullen verloond worden overeenkomstig de lonen van klasse 7.

## 4. PLOEGENPREMIE

- 2-ploegenpremie: 6 % van het loon;
- Nachtploeg: minimum 15 % van het loon.

Werk je als arbeid(st)er in ploegen, dan heb je recht op een betaalde schafttijd van minimum 15 minuten en maximum 30 minuten.



## 5. OVERURENTOESLAG

Voor overuren zal een toeslag van 50 % worden toegekend.

Deze toeslag wordt op 100% gebracht:

- Vanaf het 5<sup>de</sup> overuur, verricht op dezelfde dag; met uitzondering van overuren op de vrije zaterdag in het stelsel van de vijfdagenweek;
- Voor overuren verricht tussen 22 u en 6 u;
- Voor overuren verricht op zon- of feestdagen.

Bij onvoorzien overuren krijg je van de onderneming een maaltijd of betaalt zij een vergoeding van € 2,75.

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

## 6. 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 koopkrachtpremie van € 250 (onder de vorm van consumptiecheques) toegekend aan alle werknemers tegen 15 december en dit volgens volgende voorwaarden:

- De onderneming heeft een positief bedrijfsresultaat (code 9901) voor het kalenderjaar 2022;
- Prorata volgens het arbeidsstelsel en de effectief gewerkte periodes tussen 1/1/2022 en 31/12/2022;
- De periodes van economische werkloosheid en tijdelijke werkloosheid overmacht corona of energie zijn gelijkgesteld aan gepresteerde periodes.

Als er een bedrijfsakkoord wordt gesloten, kunnen de voorwaarden op ondernemingsniveau afwijken van de sectorale voorwaarden.

## 7. MAALTIJDCHEQUES

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.

## 8. EINDEJAARSPREMIE

### REFERTEPERIODE

De referteperiode loopt van 1 oktober van het voorgaande jaar tot 30 september van het lopend jaar.

### BEDRAG

Het bedrag van de eindejaarspremie wordt berekend in functie van:

$$\frac{160,33 \text{ u} \times (\text{gewerkte dagen}^*) / \text{gelijkgestelde dagen})}{$$

$$52 \times 5 \text{ (5-dagenweek) of } 52 \times 6 \text{ (6-dagenweek)}$$

Het resultaat moet vermenigvuldigd worden met het individueel loon van november (ploegenpremie inbegrepen).

(\*) *In de 37-urenweek van 5 dagen staat een dag voor 7,4 uren. Voor deeltijdse werknemers wordt een pro rata berekening gedaan in uren t.o.v. dit aantal.*

### VOORWAARDEN

Je hebt recht op een eindejaarspremie als je in dienst bent op 15 december.



## WORDEN GELIJKGESTELD MET EFFECTIEVE ARBEID:

- Jaarlijkse vakantie.
- Afwezigheden, behalve die wegens ziekte, die aanleiding gaven tot de betaling van loon.
- Periodes van arbeidsongeschiktheid in de zin van wetgeving op ziekte en invaliditeit, tot maximum 6 maanden.
- Periodes van werkloosheid die aanleiding gaven tot de betaling van dagelijkse uitkeringen voor bestaanszekerheid.
- Periodes van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval, tot 1 jaar.
- De 15 weken bevallingsrust.

## DATUM VAN BETALING

De eindejaarspremie wordt betaald in de loop van de maand december.

## 9. 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 6 maanden.

Indien er tijdens de cao-periode 2023-2024 sprake zou zijn van een negatieve index, dan wordt deze geneutraliseerd tot 1 %.

## 10. ARBEIDSDUUR

De arbeidsweek bedraagt 37 uren die moeten worden verricht in dagen van maximum 9 uur. De uurroosters van de onderneming vind je in het arbeidsreglement (te ontvangen bij indienstreding en bij elke wijziging). Afwijkende bepalingen op ondernemingsvlak zijn mogelijk mits overleg en aanpassing van het arbeidsreglement.

## 11. FEESTDAGEN

10 wettelijke feestdagen. 2 bijkomende feestdagen in overleg tussen werkgever en de werknemers.

## 12. 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
<b>1</b> Huwelijk van de werknemer en/ of sluiten van een samenlevingsovereenkomst.	3 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, heeft hij de mogelijkheid 1 dag klein verlet op te nemen en de resterende 2 dagen op te nemen ter gelegenheid van het huwelijk.
<b>2</b> Huwelijk van een kind van de werknemer, of van een kind van zijn echtgeno(o)te.	Een dag door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week.
<b>3</b> Huwelijk van een broer, zuster, schoonzuster, schoonbroer, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer.	De dag van het huwelijk.
<b>4</b> Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer.	De dag van de plechtigheid.



REDEN VAN DE AFWEZIGHEID	DUUR VAN DE AFWEZIGHEID
<p><b>5</b> Geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat.</p>	<p>20 dagen<sup>1</sup> door de werknemer te kiezen tijdens de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Slechts de eerste 3 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>
<p><b>6</b> Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.</p>	<p>10 dagen waarbij 3 dagen door de werknemer 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 werknemer 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 werknemer mits akkoord van de werkgever<sup>2</sup>.</p>
<p><b>7</b> Overlijden van de vader, de moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.</p>	<p>3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens 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 opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.</p>

<sup>1</sup> *Gespreid of in één keer op te nemen.*

<sup>2</sup> *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, schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de werknemer inwoont.
- 2 dagen door de werknemer 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 werknemer mits een akkoord van de werkgever.
- 9** 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 werknemer inwoont.
- De dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.



## REDEN VAN DE AFWEZIGHEID

## DUUR VAN DE AFWEZIGHEID

- 10** Overlijden van een pleegkind van de werknemer, 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 werknemer 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 werknemer 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 werknemer mits akkoord van de werkgever.

Met langdurige pleegzorg wordt bedoeld pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens 6 maanden in hetzelfde pleeggezin of bij dezelfde pleegouder of dezelfde pleegouders zal verblijven. De attestering hiervan gebeurt door de bevoegde pleegzorgdiensten binnen de 3 gemeenschappen.

- 11** Overlijden van een pleegkind van de werknemer 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 werknemer op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.

Met kortdurende pleegzorg wordt bedoeld alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg.

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

- |   |  |
|---|--|
| <b>12</b> Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden.  | 3 dagen door de werknemer 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 opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever. |
| <b>13</b> Plechtige communie van een kind hetzij van de werknemer, hetzij van zijn echtgeno(o)t(e) of deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de «vrijzinnige jeugd» daar waar dit feest plaats heeft. | Een dag door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week.   |
| <b>14</b> Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum evenals alle militaire verplichtingen van korte duur.  | De nodige tijd met een maximum van 3 dagen.  |
| <b>15</b> Verblijf van de werknemer “dienstweigeraar” in een administratieve gezondheidsdienst of in één van de hospitalen aangeduid door de Koning, overeenkomstig de wetgeving betreffende het statuut van “dienstweigeraar.                        | De nodige tijd met een maximum van 3 dagen.  |
| <b>16</b> Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.  | De nodige tijd met een maximum van 1 dag.  |

REDEN VAN DE AFWEZIGHEID	DUUR VAN DE AFWEZIGHEID
<p><b>17</b> Deelname aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.</p>
<p><b>18</b> Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.</p>
<p><b>19</b> Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- of gemeenteraadsverkiezingen.</p>	<p>De nodige tijd.</p>
<p><b>20</b> Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus voor stemopneming bij de verkiezing van het Europees Parlement.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.</p>
<p><b>21</b> Onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie.</p>	<p>3 dagen ten laste van de werkgever in het kader van de wetgeving inzake adoptie.</p>
<p><b>22</b> Examen voor beroepsbekwaamheid voor de proeven van Laureaat van de Arbeid of Deken van de Arbeid, officiële manifestaties ter gelegenheid van de uitreiking van dergelijke onderscheidingen aan de werknemer.</p>	<p>1 dag.</p>

### 13. OPZEGTERMIJNEN IN KALENDERDAGEN

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



© iStock

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

Voor meer informatie contacteer je best jouw secretaris.

## 14. VERPLAATSINGSKOSTEN

Werknemers ontvangen een tussenkomst in hun vervoerskosten voor:

- vervoer georganiseerd door de NMBS,
- ander gemeenschappelijk openbaar vervoer met uitzondering van treinvervoer,
- gecombineerd openbaar vervoer,
- fiets,
- andere vervoersmiddelen vanaf 3 km.



## 15. TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER

### IN HET OPENBAAR VERVOER<sup>3</sup> (VANAF 01/07/2019)

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 tussenkost van de werkgever	Driemaande- lijkse tussen- kost van de werkgever	Jaarlijkse tussenkost van de werkgever	Tussenkost 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

<sup>3</sup> Is de prijs van het openbaar vervoer een eenheidsprijs, ongeacht de afstand: zie dan werkgeverstussenkost voor de afstand van 7 km. Maakt men gebruik van het gecombineerd openbaar vervoer: in principe optelling van de respectievelijke werkgeverstussenkosten.



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 tussenkost van de werkgever	Driemaande- lijkse tussen- komst van de werkgever	Jaarlijkse tussenkost van de werkgever	Tussenkost van de werkgever
20	58,00	163,00	583,00	20,00
21	60,00	169,00	602,00	21,00
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
76-80	139,00	391,00	1395,00	48,00

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 tussenkomst van de werkgever	Driemaande- lijkse tussen- komst van de werkgever	Jaarlijkse tussenkomst van de werkgever	Tussenkomst van de werkgever
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	-
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	-

## 16. FIETSVERGOEDING

Sinds 1/9/2023 bedraagt de fietsvergoeding € 0,27 per km met een maximum van 80 km/dag in totaal. Deze wordt betaald vanaf de eerste km. De vergoeding is niet cumuleerbaar. Wat verstaat men daaronder? Per afgelegde km kan er slechts één vergoeding uitbetaald worden. Deze wordt bepaald door het gebruikte vervoermiddel.

## 17. TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN HET PRIVÉVERVOER<sup>4</sup>

Vanaf 1/2/2023 bedraagt de vergoeding:

KM	WEKELIJKSE TUSSENKOMST	MAANDELIJKE TUSSENKOMST	KM	WEKELIJKSE TUSSENKOMST	MAANDELIJKE 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

<sup>4</sup> Km: enkele afstand woon-werkverkeer.

KM	WEKELIJKSE TUSSENKOMST	MAANDELIJKSE TUSSENKOMST	KM	WEKELIJKSE TUSSENKOMST	MAANDELIJKSE TUSSENKOMST
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

## 18. AANVULLENDE WERKLOOSHEIDS- VERGOEDINGEN

### TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

De maximum schorsingsduur bij tijdelijke werkloosheid bedraagt twee weken.

**OPGELET!** Het is mogelijk dat jouw onderneming gebruik maakt van het wettelijk stelsel inzake tijdelijke werkloosheid (enkel via bedrijfscao)!

Het dagbedrag van de bijkomende werkloosheidsuitkeringen, te betalen door de werkgever, bedraagt € 7,65 (vanaf 1/9/2023).

Gunstigere regelingen op bedrijfsniveau blijven bestaan.

### VOORWAARDEN

Je bent niet ongeoorloofd afwezig geweest van het werk tijdens de 30 kalenderdagen voorafgaand aan de dag waarop je werkloos werd.



© Shutterstock



## 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.

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

<b>LEEFTIJD:</b>	<b>BEDRIJFSANCIËNITEIT</b>
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 % i.p.v. 108 %. 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. TIJDSKREDIET

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 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<sup>de</sup> of een halftijds tijdskrediet (tot 30 juni 2025).

Je hebt recht op 1/5<sup>de</sup> tijdskrediet zonder uitkering vanaf 50 jaar mits een loopbaan van 28 jaar.

## 21. ANCIËNNITEITSVERLOF

Vanaf 2022 heb je recht op 1 betaalde anciënniteitsverlofdag vanaf het kalenderjaar waarin je 10 jaar dienst hebt in de onderneming (vroeger was dit vanaf 15 jaar ondernemingsanciënniteit). Deze dag is niet cumuleerbaar met een gelijkaardig (of voordeliger) voordeel op bedrijfsniveau.

## 22. VORMING EN RISICOGROEPEN

In 2023-2024, wordt de 0,10%-inspanning voor opleiding en vorming van risicogroepen voortgezet<sup>5</sup>. 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 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).

<sup>5</sup> 0,10% van de loonmassa.



## 23. SOCIALE VOORDELEN

### 23.1. SYNDICALE PREMIE

#### *Rechthebbers*

De werknemer moet voldoen aan 2 voorwaarden:

- Je werkte van 1 januari t.e.m. 31 december in de sector (of je ging tijdens deze periode op SWT);
- Lid zijn van ACV bouw - industrie & energie.

#### *Bedrag*

Heb je een volledig jaar gewerkt, dan krijg je vanaf het referentiejaar 2018 een syndicale premie van € 145 of € 12,08 per maand dat je gewerkt hebt.

Ben je op SWT gegaan, dan krijg je € 126 of € 10,50 per maand.

### 23.2. ANCIËNNITEITSPREMIE

Werk je op 31 december van het jaar waarin je de leeftijd van 60 jaar bereikt nog steeds in de sector, dan heb je recht op een anciënniteitspremie. Indien je in een SWT-stelsel zit met aanvullende vergoeding van de werkgever, heb je ook recht op deze premie.



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

- € 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. 1 jaar ononderbroken interimarbeid gelijkgesteld.

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

## **24. SLUITINGSVERGOEDING**

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.

## **25. STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING**

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

<b>WERKNEMERS</b>	<b>EFFECTIEF</b>	<b>PLAATSVERVANGER</b>
21 – 50	1	1
51 – 75	2	1 (*)
76 – 100	2	2
101 – 200	3	2 (*)
201 - 399	3	3

Vanaf 400 arbeid(st)ers zal het aantal effectieve afgevaardigden 1 % van het totaal aantal arbeid(st)ers niet mogen overschrijden.

*(\*) Het aantal plaatsvervangende vakbondsafgevaardigden kan echter worden aangepast aan het aantal effectieve vakbondsafgevaardigden zonder dat dit als gevolg een verhoging van het aantal beschermde arbeiders en arbeidsters mag hebben. Dat wil dus zeggen dat deze bijkomende mandaten slechts kunnen ingenomen*

*worden door verkozen leden van de ondernemingsraad of van het comité veiligheid en hygiëne ofwel door niet verkozen kandidaten voor deze organen en dit enkel voor de duurtijd van hun bescherming.*

De plaatsvervangende vakbondsafgevaardigden vervangen de effectieve vakbondsafgevaardigden bij afwezigheid.

## 26. 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.

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

## 27. 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.

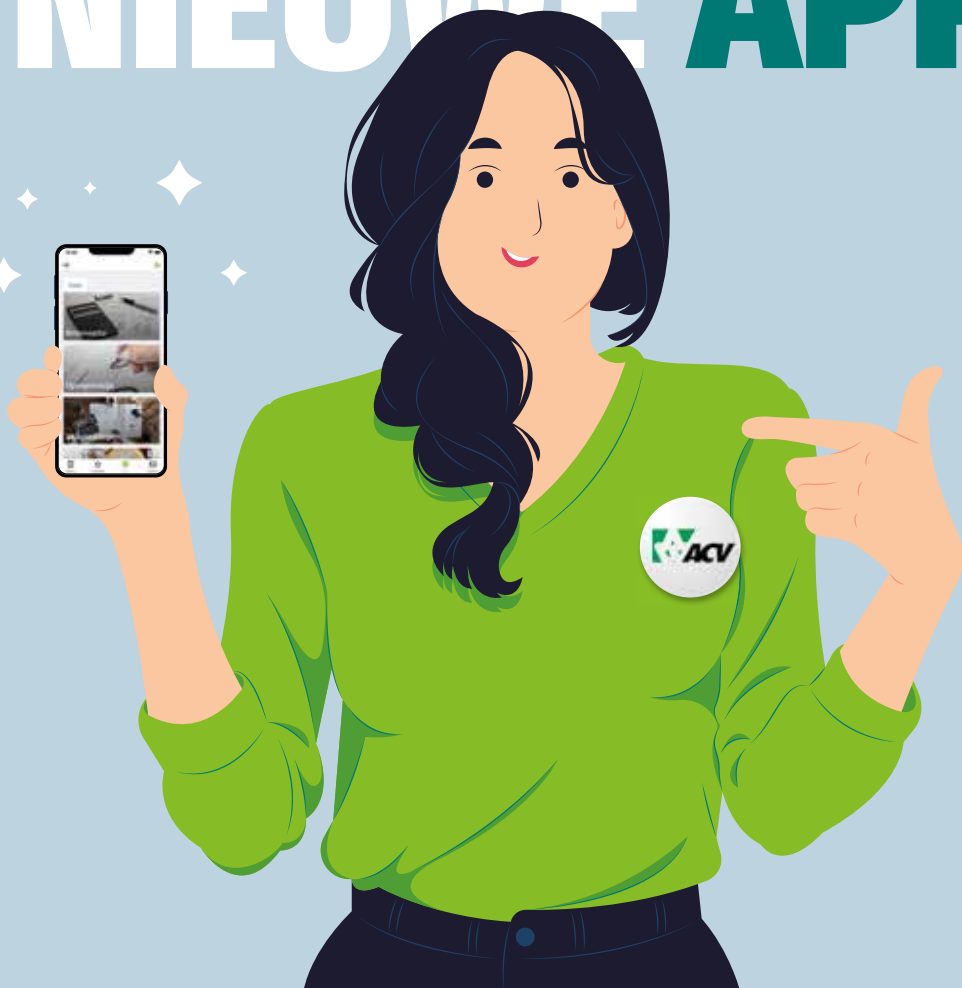
Om van deze voordelen te kunnen genieten, moet je je eerst registreren op [www.acvbieplus.be](http://www.acvbieplus.be). Nog niet geregistreerd? Doe het vandaag nog!

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](http://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
	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 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

